

Europa verdient beter!

FNV programma voor de Europese mandaatsperiode 2024-2029



Inhoud

Successen uit de afgelopen periode.....	4
Voorwoord Petra Bolster-Damen, FNV Internationaal Secretaris.....	6
Inleiding: Samen sterk!	7
1. Vakbondsmacht en vakbondskracht.....	9
Met de vakbond aan jouw zijde: FNV en het EVV	9
2. Sociale dialoog, kern van het Europees sociaal model.....	11
Europese sociale dialoog onder druk	11
Zeggenschap voor werknemers	12
Versterk de rechten van vakbonden en werknemers	14
Versterk handhaving van verplichtingen van werkgevers	15
4. Democratie, rechtsstaat, gelijkheid en inclusie	16
5. Sociaal Europa: meer dan een interne markt.....	18
De Europese Pijler van Sociale Rechten	19
Verklaring van La Hulpe	22
Geen Europese bevoegdheid op terrein sociale zekerheid en pensioenen	23
6. Arbeidsmigratie	24
Derdelanders.....	26
Vluchtelingen en asiel	27
7. Europees toezicht op nationaal economisch en begrotingsbeleid	29
8. Nieuwe tijden, nieuwe uitdagingen	33
Vergrijzing.....	33
Leven lang ontwikkelen	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Publieke diensten	33
Geopolitieke uitdagingen: inzet op strategische autonomie	35
Sociale Handels- en Investeringsverdragen	37
Uitbreiding	37
Rechtvaardige transities met echte banen	38
Digitalisering.....	38
Verduurzaming en een rechtvaardige transitie	40
Stel sociale en duurzaamheidsvereisten aan publieke aanbestedingen en steun voor bedrijven	41
Afsluiting.....	42
Lijst met verklarende begrippen en afkortingen	44

Successen uit de afgelopen periode

Aan het einde van de mandaatsperiode van de Commissie Von der Leyen, met een nieuw Europees Parlement en een nieuwe Europese Commissie die de komende vijf jaar de Europese prioriteiten gaat bepalen, is het tijd om vooruit te kijken: waar gaan we als FNV ons de komende periode hard voor maken? Maar het is ook een moment om even stil te staan bij wat we de afgelopen periode samen gerealiseerd hebben in Brussel.

Met onze bestuurders en kaderleden heeft de hele FNV, gedeeld en ongedeeld, zich hard gemaakt voor de versterking van onze vakbondsmacht en vakbondskracht binnen het Europees Vakverbond (EVV; of ETUC in de Engelse afkorting) en in de Europese beroepsfederaties (ETUFs). We hebben ons ingezet in de sectorale en cross-sectorale Europese sociale dialoog, maar ook door meer en meer concreet samen te werken met onze zusterbonden.

- Zo organiseren we acties met onze zusterbonden en kaderleden tegen de grote platformbedrijven in de EU; onze FNV bezorgers van Thuisbezorgd stonden met hun Franse, Duitse en Oostenrijkse collega's voor het hoofdkantoor in Nederland om duidelijk te maken dat alle platformbezorgers beter arbeidsvoorwaarden verdienen. In Nederland en in alle andere landen waar het platformbedrijf zijn vestigingen heeft.
- Zo waren onze collega's en kaderleden van FNV Spoor samen met hun collega's uit andere lidstaten in Brussel om duidelijk te maken dat verdere liberalisering van het spoor leidt tot verslechtering van arbeidsvoorwaarden.
- En zo lukte het ons FNV Netwerk Roze om een Europees vakbondsnetwork op te richten en ervoor te zorgen dat alle EU vakbondskoepels meer aandacht besteden aan het belang van gelijke behandeling en bescherming voor alle LGBTQI+-personen.
- FNV kaderleden en bestuurders slaagden er met hun EU vakbondscollega's in onze FNV inzet tegen doorgeslagen marktwerking en liberalisering van publieke dienstverlening, op de Europese vakbondsagenda te doen belanden. Om publieke diensten en basisvoorzieningen weer in publieke handen te krijgen heeft FNV Overheid meegewerkt aan een online training tool voor remunicipalisering en insourcing. De toolkit omvat onder andere informatie, case studies, video's, infographics en een Q&A.¹
- FNV Bouwen en Wonen heeft samen met de Europese sectorale federatie EFBH het beperken van ketens in onderaanneming op de kaart gezet. Nu staat de discussie over socialID-kaarten op de bouwplaats in Brussel op de agenda.
- FNV Spoor en de Europese sectorale federatie ETF hebben samen met onder meer de NS het Woman In Rail agreement getekend om zich meer vrouwen in transport en betere arbeidsvoorwaarden voor vrouwen te realiseren.
- De AOb maakt opnieuw deel uit van de stuurgroep van 'Your Turn' project met Europese onderwijsbonden en de sectorale koepel ETUCE om vakbondskracht en -vernieuwing te versterken in de veranderde onderwijssector.

Samen met onze kaderleden en bestuurders maken we onze FNV inzet tot een realiteit op de werkvloer. Die inzet heeft ertoe geleid dat FNV een sterke speler is in de Europese vakbondswereld met een constructieve inbreng op alle niveaus.

Omdat inmiddels de helft van de nieuwe wetgeving in Nederland uit Brussel komt, is het ook goed om expliciet te benoemen hoe belangrijk die wetgeving is voor de betere bescherming van werkenden op de werkvloer in Nederland. We hebben de afgelopen jaren in Brussel belangrijke resultaten kunnen realiseren, die nu veelal omgezet moeten in Nederlandse wetgeving:

¹ Voor meer informatie kijk op <https://www.fnv.nl/acties/de-toekomst-is-publiek>

- Vereisten voor de toereikendheid van het Nederlandse wettelijk minimumloon, bescherming van vakbonden om hun onafhankelijkheid te waarborgen en maatregelen om tot 80% cao-dekkingsgraad te komen om de positie van vakbonden te versterken en meer werknemers de bescherming van een cao te verlenen;
- Maatregelen om schijnzelfstandigheid tegen te gaan en bescherming voor platformwerkers en vakbonden tegen het algoritmisch management (de 'app');
- Betere bescherming voor het werken met kankerverwekkende stoffen en asbest, en de verplichte inzet van lidstaten voor 'zero death at work', want Arbowetgeving komt niet uit Den Haag maar uit Brussel;
- Meer loontransparantie om ongelijke beloning tussen vrouwen tegen te gaan; de uitbreiding van het vaderschapsverlof en de mantelzorg; quota voor vrouwen in Raden van Bestuur; maatregelen tegen gender-gerelateerd geweld;
- Verplichting voor beursgenoteerde bedrijven om ook een sociaal jaarverslag op te stellen met welke stappen zij ondernemen in hun toeleveringsketen voor vergroening en sociaal beleid, waaronder vakbondsrechten;
- Verplichting voor beursgenoteerde bedrijven om in hun hele keten maatregelen te nemen als mensenrechten en vakbondsrechten niet goed geregeld zijn.

Ongeacht de kleur van ons nationale kabinet, deze minimumnormen ter bescherming van werkenden en hun vakbonden, moeten omgezet worden in Nederlandse wetgeving!

Voorwoord Petra Bolster-Damen, FNV Internationaal Secretaris

Met gepaste trots presenteer ik u het FNV programma voor de Europese mandaatperiode 2024-2029.

In een tijd van economische globalisering en grensoverschrijdende uitdagingen is de invloed van vakbonden op Europees beleid en wetgeving belangrijker dan ooit.

De normen en richtlijnen die in Brussel worden opgesteld, vinden hun weg naar Den Haag en hebben directe gevolgen voor onze arbeidsmarkt, onze sociale zekerheid en onze samenleving.

De strategieën die grensoverschrijdende bedrijven opstellen om hun concurrentiepositie op de interne markt te versterken, zouden goede arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden als kernwaarde moeten hebben, maar in de praktijk zien we te vaak dat bedrijven juist hun verdienmodel proberen te baseren op de laagste lonen en slechtste arbeidsomstandigheden.

Door samen te werken met onze EU zusterbonden, zorgen we ervoor dat werkenden niet tegen elkaar uitgespeeld worden.

Door in de Europese sociale dialoog afspraken met EU werkgevers te maken en ons in te zetten voor bindende minimumnormen ter bescherming van alle werkenden in de EU, leggen we een sociale bodem in de interne markt en zorgen we ervoor dat bedrijven hun winst niet baseren op uitbuiting en sociale dumping.

Door krachtige lobby-initiatieven beïnvloedt de FNV Europese besluitvorming, met als doel eerlijke arbeidsvoorwaarden, betere sociale bescherming en duurzaam economisch beleid te bevorderen. En die inzet levert resultaten op. Enkele daarvan heeft u in de voorgaande pagina's kunnen lezen.

Of het nu gaat om het garanderen van fatsoenlijke minimumlonen, bescherming van werknemersrechten in grensoverschrijdende situaties, of het verduurzamen van de industrie, de FNV komt ook in het hart van de Europese besluitvorming op voor de belangen van onze leden en de (nog) niet-leden. De FNV staat daarbij voor een sociale EU die niet alleen bedrijven en kapitaal beschermt, maar juist het welzijn van werkenden vooropstelt.

Onze sterke FNV betrokkenheid zorgt ervoor dat het belang van de Nederlandse werkenden niet ondergesneeuwd raakt, maar juist centraal staat in de Europese besluitvorming. Zo maken we samen Europa én Nederland eerlijker voor iedereen. En dat is nodig!

Zoals u kunt lezen is het FNV programma ambitieus en goed doordacht. Het is tot stand gekomen in een nauwe samenwerking van sectoren en aangesloten bonden, van beleidsadviseurs, bestuurders en kaderleden. Dat maakt het een waarlijk gezamenlijke inzet, en dat maakt dat we samen het verschil kunnen maken voor een duurzaam sociaal Europa met bestaanszekerheid en echte banen.

Om dit programma uit te voeren is het daarom noodzakelijk dat iedereen zich bewust is van het belang en de impact van Europees vakbondswerk. Van het belang van samenwerking met onze zusterbonden. Van de kracht die wij met zijn allen kunnen genereren.

We gaan een uitdagende en belangrijke periode tegemoet. Met dit programma zijn we daar samen klaar voor, want Samen zijn we onverslaanbaar!

Inleiding: Samen sterk!

Onze markt is Europees. Bedrijven trekken zich steeds minder aan van landsgrenzen. Met hun producten en diensten concurreren ze nu op één Europese interne markt. Maar op een markt zonder goede kaders vindt concurrentie plaats op kosten, met als gevolg een verdienmodel waarbij lage lonen en slechte arbeidsomstandigheden centraal staan. De Europese interne markt mag niet gebruikt worden voor een race naar de bodem. Dat moet anders: werkenden mogen niet de dupe worden van dergelijke verdienmodellen van bedrijven. Werkenden zijn de kern van onze economie.

Daarom staan we als FNV samen met onze leden voor gewoon goed werk. Voor bestaanszekerheid. Nu en in de toekomst. Dat doen we op de werkplek, aan de cao-tafel, in de sector, in Den Haag en in Brussel.

Maar dat doen we natuurlijk niet alleen, dat doen we samen met onze kaderleden, bestuurders en beleidsadviseurs, maar ook met onze EU zusterbonden in het Europees Vakverbond (EVV, of in het Engels ETUC) en in de Europese beroepsfederaties (ETUFs).

Er is al lang geen harde grens meer tussen Nederlands beleid en wetgeving en EU beleid en wetgeving. Sterker nog op dit moment komt ongeveer de helft van de nieuwe Nederlandse wetgeving uit Brussel. Alleen dat al maakt dat we als FNV een net zo groot belang hebben om onze inzet in Brussel op tafel krijgen, als in Den Haag.

De kern is en blijft dat we de belangen van onze leden behartigen, want samen sta je sterk. Ook als de werkgever een multinational is, of als je collega's op de werkvloer uit een ander land komen. Bij bedrijven die over grenzen heen actief zijn kunnen we alleen maar vakbondsmacht uitoefenen door samen te werken met onze zusterbonden.

In dit stuk leggen we de kernpunten neer van ons FNV programma voor de komende mandaatsperiode van het Europees Parlement en de nieuwe Europese Commissie (2024-2029). We gaan daarbij uit van onze algemene FNV inzet, want EU beleid is nationaal beleid.

Onze FNV uitgangspunten voor gelijkheid en diversiteit, voor waardig en kwalitatief goed werk, voor bestaanszekerheid nu en in de toekomst staan daarmee ook in dit FNV Europa programma voorop. Ook in Brussel stellen we vast dat economische vooruitgang nooit duurzaam kan zijn zonder sociale vooruitgang. Dat betekent niet alleen dat sociale doelen en economische uitgangspunten gelijkwaardig aan elkaar zijn, maar het betekent ook dat onze sociale uitgangspunten aan de basis moeten staan van het economisch beleid.

Dat maakt de EU sociale waarden zo belangrijk. We moeten naar een Europa toe dat economische vooruitgang afstemt op duurzaamheid en rechtvaardigheid. Het doel is een economie die iedereen ten goede komt, met toegang tot goede banen voor iedereen. Waarbij de middelen en welvaart eerlijk worden verdeeld en duurzaamheid vooropstaat in de ontwikkeling. Uitbuiting? Weg ermee!

We hebben een sterk sociaal Europa nodig dat een betere levensstandaard garandeert voor haar burgers, een sociaal Europa dat streeft naar een meer inclusieve, eerlijke en gelijke samenleving. Een sociaal Europa met echte banen, fatsoenlijke lonen, uitstekende publieke dienstverlening en voorzieningen, gelijkheid voor iedereen, sterke werknemersrechten, krachtige collectieve onderhandelingen en een sterke sociale dialoog.

In dit programma schetsen we de kaders van de verschillende brede EU beleidsthema's, om dan aan te geven waar we ons de komende periode hard voor gaan maken.

We gaan daarbij uit van een sector overstijgende inzet, maar merken expliciet op dat alle FNV sectoren en aangesloten bonden zelf ook actief zijn over de grens en dat zij daar allen hun eigen

aanvullende thema's en werkplannen hebben, opgesteld in samenwerking met hun Europese beroepsfederaties.

FNV kiest daarmee bewust voor een sterk gemeenschappelijk handelen van de Europese vakbeweging, verenigd in het EVV. Dit brengt met zich mee dat FNV een gezichtsbepalende positie wil innemen binnen het EVV en haar strategische en inhoudelijke bijdrage levert aan de Europese overlegtafels. Onze algemene FNV inzet is daarbij natuurlijk bepalend.

1. Vakbondsmacht en vakbondskracht

Het aantal Nederlandse werknemers dat werkt voor een (vestiging van) een bedrijf in buitenlandse handen neemt toe. Tel daarbij de bedrijven die als toeleverancier of exporteur afhankelijk zijn van het buitenland of die in handen zijn van buitenlandse financiële instellingen en het is duidelijk dat de werkgelegenheid, de kwaliteit van het werk en de zeggenschap over hun werk voor veel van onze leden met het buitenland verbonden is. Voor Nederland is dat met name binnen de Europese Unie.

Dit heeft directe gevolgen voor onze arbeidsmarkt en daarmee ook voor onze vakbondsinzet. Als een bedrijfsstrategie in het buitenland wordt bepaald, is het moeilijker om als werknemer of als nationale vakbond invloed hier op uit te oefenen, daarentegen voelen we wel heel duidelijk de gevolgen hiervan. Als we geen krachtig internationaal vakbondsnetwerk hebben kunnen multinationalen actieve bedrijven de verschillende nationale vakbonden tegen elkaar uitspelen.

Vergroting van vakbondsmacht in Europa is dringend nodig om dit soort verdeel en heers strategieën tegen te kunnen gaan. Voor de FNV begint dit bij onszelf, in Nederland. Want Europees vakbondswerk is gewoon vakbondswerk. Van leden, kaderleden, vakbondsbestuurders en beleidsadviseurs.

Met de vakbond aan jouw zijde: FNV en het EVV

Het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV, ETUC in het Engels) is de grootste federatie van vakbonden in Europa. Het vertegenwoordigt ruim 45 miljoen werknemers, 93 aangesloten vakbondsorganisaties en 10 sectorale Europese beroepsfederaties (ETUFs). De FNV kent een lange geschiedenis van Europese samenwerking: wij waren een van de oprichters van het EVV in 1973 en alle FNV sectoren en aangesloten bonden maken deel uit van een Europese beroepsfederatie (ETUF). Doordat ook de ETUFs zelf lid zijn van het EVV, zorgen we ervoor dat onze EU vakbondsinzet op sectorniveau niet los staat van de gezamenlijke cross- sectorale EU vakbondsinzet.

Voor de FNV is het helder: samen met onze EU zusterbonden staan we sterker dan alleen. Samen met onze zusterbonden vormen we de tegenmacht voor grensoverschrijdende bedrijven. Samen vertegenwoordigen we de belangen van alle Europese werkenden. Dat is de basis voor onze vakbondssamenwerking in het EVV (en ook in de ETUFs).

Al vijftig jaar strijden we met het EVV voor een sociaal Europa met zekere banen, fatsoenlijke lonen, goede publieke dienstverlening en voorzieningen, gelijkheid voor iedereen, democratische idealen en sterke werknemersrechten, gebaseerd op collectieve onderhandelingen en sociale dialoog. Met onze zusterbonden stemmen we samen af: We maken ons dagelijks sterk voor betere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, en zetten ons in om banen te beschermen tegen bedreigingen zoals outsourcing, constructies met onderaanneming, sociale dumping en de negatieve impact van nieuwe technologieën. We zetten ons in op de gelijke behandeling van alle werknemers, ook als zij uit een ander land afkomstig zijn. We zijn betrokken in het vormen van beleid dat werknemers voorbereidt op de toekomst van werk in Europa. Levenslang leren en omscholing moet bevorderd worden om voor de ontplooiing van werkenden te zorgen, alsook om de vaardigheden te bezitten die nodig zijn in een veranderende economie, en het aanmoedigen van innovatie die goede banen kan scheppen.

Kortom, vakbonden, met het EVV en FNV voorop, staan aan de frontlinie in de versterking van werknemersbelangen en een sociaal Europa tijdens de economische transitie en de uitdagingen van de toekomst. Samen zorgen we ervoor dat de brug tussen de oude en de nieuwe, duurzame economie gemaakt wordt zodat die overgang voor werkenden eerlijk en rechtvaardig verloopt.

Binnen onze EU vakbondskoepels stellen we met alle EU vakbonden onze gezamenlijke beleidsuitgangspunten en vakbondsinzetten op concrete dossiers vast. Van onze gezamenlijke lobby voor sociale voorwaarden bij de maatregelen in het kader van de klimaattransitie, tot de concrete vakbondsamendementen die we met vakbondsgezinde Europarlementariërs schreven ter bestrijding van schijnzelfstandigheid in platform werk.

Het vaststellen van een gedragen EU vakbondsinzet en een concrete lobby-inzet vergt transparantie, overleg en vertrouwen in elkaar. Daarom nemen onze FNV experts deel aan de inhoudelijke werkgroepen van het EVV, waar die standpunten met alle experts van de aangesloten bonden besproken worden. Dat is belangrijk, want we kunnen alleen een sterke vakbondsstem hebben, als ons gezamenlijke EU vakbondsstandpunt ook gedragen wordt door de aangesloten organisaties.

Omdat de sociale stelsels van de lidstaten erg van elkaar verschillen, kan het namelijk zomaar zijn dat een beleidsmaatregel die in Frankrijk goed uitpakt, erg negatieve gevolgen heeft voor werkenden in Tsjechië. Overleg en een structurele uitwisseling van informatie en ideeën tussen vakbonden onderling is daarom noodzakelijk voor een sterke gezamenlijke vakbondsinzet. FNV maakt zich daarvoor sterk, waarbij we steeds uitgaan van onze eigen inhoudelijke FNV inzet.

Daartoe vinden we het van groot belang dat we op alle EU tafels met één stem spreken: alle FNV vertegenwoordigers in Brussel, op sector en op cross-sectoraal niveau, dragen dezelfde FNV boodschap uit. Zo kunnen we binnen onze EU koepelorganisaties een sterkere inzet plegen ter realisatie van onze FNV vakbondsinzet en kunnen we in de lobby gericht opereren.

CONCREET:

- FNV zet zich als geheel, gedeeld en ongedeeld, en samen met sectoren en kaderleden in om de relaties met onze zusterorganisaties te versterken met als doel een krachtig Europees vakbondsnetwerk op te bouwen. Zowel op de algemene strategie als op concrete dossiers werken we samen;
- We maken actief deel uit van het EVV en de 10 ETUFs; op die manier zorgen we ervoor dat onze Europese vakbondsagenda op concrete dossiers overeenkomen met onze FNV vakbondsinzet;
- Samen met de andere vakbonden in het EVV zetten we ons in voor een sterke EU sociale dialoog, op sectorniveau doen we dat net zo hard in de ruim 40 EU sectorale sociale dialoogcommissies;
- We werken actief aan gezamenlijke initiatieven en acties met andere vakbonden als krachtig tegengeluid voor het internationale bedrijfsleven;
- We overleggen structureel met elkaar over onze FNV inzet op concrete EU dossiers en stemmen met elkaar af hoe we ons FNV programma tot 2029 willen realiseren;
- We organiseren jaarlijks in ieder geval twee werkbezoeken van/aan zusterbonden op concrete dossiers om samenwerking en wederzijds leren te bevorderen. Sectoren en hun kaderleden worden hier nadrukkelijk bij aangesloten. De ETUF's kunnen daarnaast hun eigen projecten en uitwisselingen met eenzelfde doel organiseren.

2. Sociale dialoog, kern van het Europees sociaal model

Op EU niveau is de sociale dialoog een fundamenteel onderdeel van het Europees sociaal model. Aan de ene kant moet de Europese Commissie de EU sociale partners namelijk raadplegen voordat zij beleidsmaatregelen op sociaal en arbeidsmarktterrein neemt. De EU sociale partners kunnen reageren op zo'n mogelijk EU initiatief van de Europese Commissie in twee fasen (de officiële consultatie van de EU sociale partners door de Commissie), maar het is uiteindelijk aan de Commissie of en in hoeverre zij gehoor geeft aan de reacties van de EU sociale partners. Aan de andere kant, kunnen de EU sociale partners er ook voor kiezen zelf te onderhandelen over een onderwerp op sociaal en arbeidsmarktterrein. Als we hiertoe besluiten, hebben we negen maanden om te onderhandelen over een overeenkomst, die we dan ofwel zelf ten uitvoer brengen (in Nederland doorgaans via een aanbeveling van de Stichting van de Arbeid) of die we aan de Commissie aanbieden om voor te dragen aan de lidstaten in de Raad als wetgevingsvoorstel. Dit laatste noemen we ook wel de 'quasi wetgevende rol' van de EU sociale partners, die in het verleden dé motor achter EU sociale wetgeving was. Er is belangrijke EU wetgeving ter bescherming van werkenden uit voortgekomen, zoals de Uitzendrichtlijn en de richtlijn Deeltijdarbeid.

Europese sociale dialoog onder druk

Sociale partners zijn op Europees niveau zo sterk als de sociale partners in de lidstaten dat zijn. Door de gevolgen van de Eurocrisis, maar zeker ook door een inzet van sommige lidstaten om de rol van de sociale dialoog, de cao en zelfs het stakingsrecht te beperken, zijn sociale partners in lang niet alle lidstaten even sterk.

Dat heeft op nationaal niveau grote gevolgen, maar heeft ook grote gevolgen voor de Europese sociale dialoog. Werkgevers doen soms liever zaken met de EU instellingen, dan dat ze aan de sociale overlegtafels komen. Zo is de laatste keer dat een overeenkomst uit de EU sociale dialoog werd omgezet in wetgeving in 2012 geweest: een sectorale overeenkomst inzake prikincidenten in de zorg. In 2018 heeft de Commissie Juncker een overeenkomst van ETF (Europese beroepsfederatie Transport) en de ECSA (scheepswerfwerkgevers) uit 2014 in een wetgevingsvoorstel omgezet. Maar sindsdien is er geen wetgeving voortgekomen uit de sociale dialoog.

Een andere belangrijke reden dat de 'quasi-wetgevende rol van de EU sociale partners de afgelopen jaren niet tot concrete wetgeving heeft geleid is dat er onduidelijkheid is over de bevoegdheid van de Europese Commissie om de overeenkomsten tussen de sociale partners om te zetten in EU wetgeving. Het Hof van Justitie van de EU heeft in 2021 vastgesteld dat de Commissie de overeenkomst van de sociale partners niet persé als wetgevend voorstel hoeft in te dienen. Als de overeenkomst de Commissie niet bevalt gaat 'echte' wetgeving er dus ook niet komen. De uitspraak van het Hof degradeert de sociale partners tot uitvoerders van de politieke ideeën van de Commissie.

En dat is nadrukkelijk niet de bedoeling van vrije autonome onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers. De EU sociale dialoog is meer dan 'tekenen bij het kruisje'. Als vooraf niet duidelijk is of de Commissie ook wat moet doen met het resultaat van de overeenkomst tussen sociale partners is het een stuk minder aantrekkelijk om hier tijd en energie in te investeren.

Natuurlijk leggen we ons daar niet bij neer. Met het EVV hebben we ons hard gemaakt voor versterking van de Europese sociale dialoog, voor erkenning van de belangrijke rol die de EU sociale partners kunnen en moeten spelen. Mede daarom stelden we met de Europese Commissie en de lidstaten in 2023 vast dat de Europese sociale dialoog een hoeksteen van het Europees sociaal model is. In 2025 moeten alle lidstaten aan de Commissie laten zien welke maatregelen zij, in overleg met sociale partners, hebben opgesteld om de sociale dialoog te versterken. De Commissie heeft ook zelf aangekondigd dat zij de EU sociale dialoog wil versterken

door onder andere de betrokkenheid van de sociale partners bij EU beleidsvorming te versterken en door een speciale hoge ambtenaar en aanspreekpunten bij alle DG's (vergelijkbaar met ministeries) van de Commissie aan te stellen.

Het is een stap vooruit dat het belang van de Europese sociale dialoog erkend wordt, maar dat maakt het nog geen 'done deal'. Zo hebben we heel 2023 overlegd met de EU werkgeversorganisaties over een overeenkomst over thuiswerken en het 'right to disconnect'. Op het allerlaatste moment, toen de concept overeenkomst voorgelegd zou worden aan de aangesloten organisaties, bleek dat er te weinig steun was in de grootste EU werkgeverskoepel, Business Europe (waar VNO-NCW ook onderdeel van is). De overeenkomst, die omgezet had moeten worden in EU wetgeving, was daarmee van tafel. Wat een herbevestiging en aanzet tot een ambitieus wetgevingsprogramma van de EU sociale partners had moeten worden, ligt nu weer stil.

Met het EVV en de andere zusterbonden zullen we ons de komende jaren moeten bezinnen op hoe we om willen gaan met de quasi-wetgevende rol van de EU sociale partners. Dit is extra belangrijk nu we in de nieuwe mandaatsperiode rekening moeten houden met een veel rechtser Europese Commissie met een meer werkgeversgerichte agenda. Zo merken we nu al dat de Commissie meer vergaderingen van de sociale dialoogcommissies online wil laten plaatsvinden, maar digitaal onderhandelen maakt het een stuk moeilijker om tot echte resultaten te komen.

CONCREET:

- FNV en de andere EU vakbonden, het EVV en de ETUFs zetten zich in voor een sterke onafhankelijke EU sociale dialoog op sector en cross-sectoraal niveau;
- We zijn zo sterk als de zwakste schakel, daarom zetten FNV en de andere EU vakbonden zich actief in voor versterken en bevorderen van de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen. We kunnen elkaar steunen in de capaciteitsopbouw van vakbonden;
- Met het EVV zetten we ons in voor een nieuw sterk werkprogramma voor de sociale dialoog met de EU werkgeversorganisaties, waar we ook expliciet inzetten op de eigen quasi wetgevende rol van de EU (sectorale) sociale partners.

Zeggenschap voor werknemers

Het is natuurlijk vreemd dat we in Nederland en in Europa democratie zo hoog in het vaandel hebben staan, maar dat zodra je de drempel van je werkplek over stapt alle democratische waarden de prullenbak ingaan. Een écht democratische samenleving heeft niet alleen een democratische politiek nodig, maar ook een democratische economie. En dat begint op de werkvloer, zowel in de publieke als in de private sector.

Multinationals verplaatsen hun productie naar de andere kant van de wereld om daar tegen de laagste lonen en slechtste arbeidsomstandigheden te kunnen produceren, managers besluiten klimaatdoelstellingen los te laten omdat dat de aandeelhouders beter uitkomt, buitenlandse eigenaars zetten liever de hele fabriek stil dan dat ze investeren in toekomstbestendige productie, invasieve algoritmes worden ingezet om de werkdruk verder en verder op te voeren, en werkenden hebben het maar te slikken. Dat moet stoppen. Werkenden moeten het roer terug in handen nemen. Zij hebben recht op échte zeggenschap, over hun werk en over de economie. Daarom wil de FNV zich ook Europees inzetten voor meer democratie op de werkvloer.

Meer democratische werkplekken zijn goed voor de samenleving, voor de economie, maar vooral voor werkenden zelf. Dit geldt zowel voor de publieke als de private sector. Onderzoek wijst uit dat werkenden die meer te zeggen hebben op hun werk ook meer politiek betrokken zijn, ze hebben

meer vertrouwen in hun collega's, zijn tevredener over hun werk en lijken over het algemeen gelukkiger te zijn. Werkenden zijn degene met de kennis en know-how, zitten vaak bomvol goede ideeën over de toekomst van hun bedrijf, maar staan helemaal achteraan als de beslissingen genomen moeten worden. We moeten ons juist laten leiden door de kennis en ervaring van hen die het werk doen en de plannen moeten uitvoeren.

Maar échte democratie op de werkvloer vraagt een radicale verandering van hoe we onze bedrijven en onze economie organiseren. Het is een ideaal dat nog ver weg ligt, wat we in Europa de komende mandaatsperiode zeker niet geregeld krijgen. Maar dat betekent niet dat we stil moeten blijven zitten. Waar we dat kunnen gaan we de democratische elementen die al bestaan versterken. Hierbij kun je denken aan de richtlijn over Europese ondernemingsraden (EOR) waarover op dit moment onderhandeld wordt. Via een EOR hebben werknemers van multinationals het recht op informatie en raadpleging. In een EOR kunnen werkenden invloed uitoefenen op de besluitvorming van de onderneming, op het niveau waar dit besluit wordt genomen. Zo voorkomen we dat het lokale management de werknemers van die vestiging met beslissingen confronteren die al lang door het hoofdbestuur in een andere lidstaat genomen zijn.

Maar meer democratie op de werkvloer moeten we vooral ook van onderop opbouwen. Hierbij is het cruciaal dat we samenwerken en leren van onze zusterbonden door heel Europa. Net zoals FNV, heeft bijvoorbeeld ook de Franse vakcentrale CGT vastgesteld dat de grote maatschappelijke uitdagingen (zoals de groene en digitale transitie, de vergrijzing en de toenemende inkomensongelijkheid) door werkenden beantwoord moeten worden. Daarom heeft de CGT een strategie ontwikkeld waarmee werkenden op de werkvloer het roer in handen nemen:

Zo combineert de CGT actie, alternatieve voorstellen, onderhandelingen en strijd vanaf de werkvloer. Ons FNV bestuur ging naar de CGT om van elkaar te leren en verder samen te werken. De komende jaren gaan we natuurlijk door, want de successen van de CGT smaken naar meer!

La Chapelle Darblay



De Franse UPM-groep kondigde eind 2019 de verkoop van de fabriek in La Chapelle Darblay aan, die 100% gerecycled papier produceert. 228 werknemers en 800 indirecte banen zijn hierdoor in gevaar. CGT voert acties om de fabriek te redden en de werkgelegenheid te behouden. Maar hierbij benadrukken ze in hun acties heel erg dat de fabriek voldoet aan alle vereisten van klimaat en milieu. Daartoe stellen de CGT leden zelf industriële projecten voor die de fabriek kunnen redden en zo bijdragen aan baanbehoud en de recyclingsector.

Scop-Ti



SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE OUVRIÈRE PROVENÇALE
DE THÉS ET INFUSIONS

Theefabriek Scop-Ti was tot 2014 eigendom van Unilever, dat besloot de fabriek te sluiten. Van de 182 werknemers, die hun baan verloren, sloot een minderheid zich bij CGT kaderlid Olivier Leberquier, die de strijd organiseerde. Gedurende 4 jaar bezetten werknemers de fabriek. Na een strijd van 1336 dagen werd de fabriek aan de medewerkers verkocht. Scop-Ti is zo sinds 2014 een coöperatie met 58 medewerkers.

Scop-Ti verkoopt zijn producten nu onder het merk 1336 in supermarkten. Vijf jaar na de oprichting gaat de verkoop vooruit, maar het break-evenpunt moet nog wel worden bereikt.

Op nog veel meer plekken in Europa wordt geëxperimenteerd met nieuwe modellen en meer werknemersparticipatie. Zo hebben werknemers van automobielfabriek GKN in Italië, om de sluiting van hun fabriek te voorkomen, nieuwe groene plannen gepresenteerd en hebben zij uiteindelijk met hulp van crowdfunding de fabriek in een coöperatie veranderd. Om de overgang naar een *zero-carbon* economie te kunnen versnellen heeft de Duitse stad Hamburg de energievoorziening overgekocht van Vattenfall en weer in publieke handen genomen. Dat gebeurde na een jarenlange campagne van burgerbewegingen en een referendum. In deze casus is het van cruciaal belang gebleken om werknemers van het begin af aan mee te nemen in het proces en de angst voor baanverlies, dat wordt aangewakkerd door de private bedrijven, weg te nemen.

Het Franse UgiCT-CGT heeft een tool ontwikkeld die werknemers kunnen gebruiken om de klimaatdoelstellingen en -beleid van hun bedrijf te analyseren, om vervolgens gezamenlijk met nieuwe en betere voorstellen te kunnen komen. Als vakbonden moeten we hierin samen optrekken en van elkaar leren, welke dingen werken, welke dingen niet. Alleen zo kunnen we onze stem in de Europese economie versterken!

CONCREET:

- Werkenden nemen het roer verder in handen, ook over de landsgrens spreken we met onze zusterbonden bedrijven aan;
- Samen met onze zusterbonden werken we samen en leren we van elkaar als het gaat om experimenten met andere bedrijfsmodellen en manieren voor werkenden om sturing te geven aan de groene en digitale transitie. Binnen de FNV onderzoeken we de mogelijkheden om veelbelovende initiatieven ook hier in de praktijk te brengen.
- FNV zet zich samen met de andere EU vakbonden en het EVV in voor de herziening van de EOR richtlijn om ervoor te zorgen dat werkenden hun zeggenschap actief uit kunnen oefenen;

Met bestuurders en kaderleden in de sectoren en aangesloten bonden brengen we in kaart of er een EOR is en hoe we daar het best gebruik van kunnen maken om te zorgen voor echte zeggenschap van werkenden. We werken daarbij niet alleen, maar met onze zusterbonden uit die landen waar het bedrijf een vestiging heeft.

Versterk de rechten van vakbonden en werknemers

Het cao-stelsel is de kern van de Nederlandse arbeidsverhoudingen en van onze overlegeconomie. Zo vermindert een cao de transactiekosten van werkgevers en zorgt een cao voor stabiele arbeidsverhoudingen, arbeidsrust, evenwichtige afspraken over de loonontwikkeling, en voor regulering door sociale partners.

Maar voordat je kunt beginnen met onderhandelingen om collectieve overeenkomsten te kunnen sluiten, is het noodzakelijk dat werknemers toegang hebben tot de vakbondsvertegenwoordigers en dat de vakbondsvertegenwoordigers toegang hebben tot de werkvloer. Dit recht op toegang tot

de werkvloer vloeit voort uit de vrijheid van vakvereniging, maar dat staat meer en meer onder druk in Nederland en in de andere EU-lidstaten.

CONCREET:

Daarom pleit FNV voor een Richtlijn vakbondsrechten, om op de ILO verdragen in de praktijk te realiseren, met onder meer:

- Bescherming van de toegang van vakbonden tot werknemers op de werkvloer en andersom, zowel fysiek als digitaal.
- Bescherming van de onafhankelijkheid van vakbonden ten opzichte van werkgevers; alleen onafhankelijke vakbonden kunnen een cao afsluiten.
- Bescherming van werknemers en vakbondsleden tegen intimidatie, discriminatie en benadeling.

Versterk handhaving van verplichtingen van werkgevers

Effectieve handhaving is cruciaal voor de naleving van normen en verplichtingen. Toch staat op overtreding van verplichtingen van werkgevers tegenover werknemers of hun vertegenwoordigers niet altijd een sanctie. De verschillen tussen lidstaten zijn groot. Waar in het ene land op overtreding gevangenisstraf staat, is in het andere land helemaal niet in een sanctie voorzien.

CONCREET:

- FNV vindt dat er een richtlijn goed werkgeverschap moet komen, die borgt dat op elke overtreding van een werkgeversverplichting tegenover werknemers of hun vertegenwoordigers een minimale bestuursrechtelijke of strafrechtelijke sanctie staat.
- Om oneerlijke concurrentie en het moeilijker kunnen aankaarten van misstanden door werkenden te voorkomen, pleit FNV voor een verbod van concurrentiebedingen en een verbod op zwijgbedingen.

4. Democratie, rechtsstaat, gelijkheid en inclusie

De FNV staat voor een democratische samenleving, gebaseerd op fundamentele waarden van gelijkwaardigheid van alle mensen, van vrijheid, rechtvaardigheid en solidariteit in Nederland en elders in de wereld. Maar onze democratie en de waarden die daar bij horen staan van alle kanten onder druk. Ook in deze moeilijke tijden zal de FNV zich blijven inzetten voor haar fundamentele waarden.

Opstaan tegen de bedreiging van radicaalrechts betekent het verstevigen van de samenwerking met onze Europese zusterbonden, leren van elkaar, maar ook Europese wetgeving voor de versterking van vakbondsrechten, gendergelijkheid, LHBTIQ+ rechten, sociale rechtvaardigheid en inclusie.

Een sterke onafhankelijke vakbeweging en de democratische rechtstaat hebben elkaar nodig. Een vakbond kan alleen tot zijn recht komen in een democratische rechtstaat waar het recht op vrijheid van vreedzame vergadering en op vrijheid van vereniging op alle niveaus gewaarborgd is. Die vrijheid van vereniging en vergadering zijn namelijk noodzakelijk voor het oprichten en het aansluiten bij een vakbond. Het stakingsrecht wordt algemeen erkend als afgeleide van de vrijheid van vereniging en vergadering. Maar daarnaast kan een gezonde democratie ook niet zonder een sterke en onafhankelijke vakbeweging. Zo vormt de vakbond, naast onafhankelijke media en rechtspraak, een van de belangrijkste tegenmachten tegen zowel overheid als het bedrijfsleven.

Maar we merken juist dat de erkenning en bescherming van vakbondsrechten onder druk staan. Ook in Nederland. Zo sluit een aantal werkgevers liever een cao af met een gele vakbond (een 'schijnbond' die is opgericht door de werkgever of onvoldoende onafhankelijk is van de werkgever) of met een ondernemingsraad dan met een vrije, onafhankelijke vakbond. De overheid doet te weinig om de positie van onafhankelijke vakbonden en hun toegang tot de werkvloer te beschermen, waar gele bonden dankbaar misbruik van maken.

Om de bedreiging van vakbondsrechten tegen te gaan is het belangrijk om ervoor te zorgen dat we niet allen staan. Ook hier is samenwerking van vakbonden over de landsgrenzen cruciaal. Een goed voorbeeld hiervan is de recente aanval van Elon Musk en Tesla op werknemersrechten in Zweden. Musk weigert een cao af te sluiten voor Tesla werknemers in Zweden. Werknemers bij de Zweedse vakbonden IF Metall en Unionen staken daarom al maanden om hun recht op collectieve onderhandelingen af te dwingen. Alle EU vakbonden hebben in EVV verband een solidariteitsverklaring opgesteld waarin we ons uitspreken voor het recht op collectieve onderhandelingen. Daarnaast hebben onze zusterbonden in Noorwegen en Duitsland solidariteitsacties en stakingen georganiseerd. In Tesla fabrieken in Berlijn, maar ook in de havens, waar Tesla's geladen en gelost worden. Op deze manier voorkomen we dat bedrijven als Tesla een businessmodel uitrollen dat de fundamentele rechten van werkenden negeert.

Maar we zien ook dat radicaal-rechtse partijen tornen aan de fundamenten van de democratie. Met een narratief dat inspeelt op herkenbare zorgen en onzekerheden van werkenden, zien we dat deze partijen zich in sommige lidstaten actief inzetten om de cruciale maatschappelijke tegenkrachten, zoals de vrije pers, de onafhankelijke rechtspraak en dus ook de vakbond, te belemmeren in hun functioneren. Zo zetten de radicaal-rechtse True Finns, zodra ze deel uitmaakten van de regering, zich actief in om het stakingsrecht en de vrijheid van onderhandeling te beperken. Sterke onafhankelijke vakbonden vervullen een onmisbare rol in iedere democratische samenleving. Samen met alle EU vakbonden en ETUFs hebben we daarom in het EVV afgesproken om een sterke inzet te plegen en gezamenlijke initiatieven te ontwikkelen om de noodzaak van het versterken van de democratie te benadrukken, inclusief erkenning van de rol van sociale partners en de sociale dialoog.

De EU committeert zich in het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU) aan de democratie en de bijbehorende kernwaarden. Belangrijk aspect hierbij is het bevorderen van sociale rechtvaardigheid en gelijkheid. Daarom ondersteunt de EU in de strijd tegen armoede en sociale uitsluiting programma's die gericht zijn op het verkleinen van de kloof tussen verschillende regio's en het ondersteunen van kwetsbare groepen. Dit draagt bij aan een inclusievere samenleving waar iedereen de kans krijgt bij te dragen en te profiteren van vooruitgang en welvaart. Daarnaast werkt de EU hieraan door middel van richtlijnen die discriminatie op grond van geslacht, ras, religie, leeftijd of seksuele oriëntatie verbieden. Deze maatregelen zorgen voor gelijke kansen en behandeling voor alle burgers, wat zich uitstrekt tot gebieden zoals werkgelegenheid, onderwijs en gezondheidszorg. Waar de belangrijkste wetgeving op het gebied van bijvoorbeeld gendergelijkheid al decennia voornamelijk uit Brussel kwam, is het belang van de EU op deze thema's alleen maar toegenomen nu ook in Nederland radicaalrechts aan de macht is gekomen.

Maar, er moet nog veel gebeuren, bijvoorbeeld als het gaat om de ongelijke behandeling van vrouwen en mannen en om LHBTIQ+ rechten. Nog steeds verdienen vrouwen minder dan mannen; de loon- en pensioenkloof blijft hardnekkig aanwezig. De invoering van de Europese richtlijn loontransparantie in Nederland biedt de mogelijkheid om deze ongelijkheid aan te pakken. Samen met het EVV, staat FNV ook op EU niveau voor gelijke rechten en gelijke kansen voor lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, bi+, transgender-, intersekse personen en personen die hun gender of seksualiteit anders benoemen. Paren van hetzelfde geslacht mogen nog altijd niet overal in de EU ouders van hun kinderen zijn of kinderen adopteren.

Nu mensenrechten en democratische instellingen onder vuur liggen van het populisme en politiek radicaal-rechts, herbevestigen wij onze inzet voor een sterke vakbondsorganisatie en de realisatie van een fatsoenlijke levensstandaard, democratische rechten en een effectieve inspraak voor werknemers en hun gemeenschappen. Vakbonden en radicaal-rechts zijn tegenpolen. Vakbonden staan voor solidariteit, gelijkheid, het verbeteren van levens, sociale rechtvaardigheid en kansen voor alle werkende mensen. We staan voor eenheid boven verdeeldheid, ongeacht etniciteit, afkomst, nationaliteit, geslacht, seksuele geaardheid en/of religie. We zijn tegen racisme, vreemdelingenhaat en alle vormen van discriminatie.

CONCREET:

- Samen met het EVV zet FNV zich in om een krachtig antwoord te formuleren op radicaal-rechtse desinformatie, strategieën, narratieven en praktijken, en coherente vakbondsacties te ontwikkelen om de democratie te verdedigen en te versterken;
- We dragen een positieve vakbondsboodschap uit om het leven van alle werkenden te verbeteren, op het werk en daarbuiten;
- We strijden voor democratie, solidariteit, werknemersparticipatie, arbeidersmacht, vrouwenrechten, gelijkheid en non-discriminatie;
- We staan als werkenden verenigd, ongeacht etniciteit, nationaliteit, geslacht, afkomst, seksuele geaardheid en/of religie;
- We zetten ons in voor een bredere definitie en bescherming van de rechtsstaat met haar sociale rechten, in het bijzonder werknemers- en vakbondsrechten en de erkenning van de rol van de vakbonden.
- We eisen dat de positie van onafhankelijke vakbonden en hun toegang tot de werkvloer beter wordt beschermd, en dat er opgetreden wordt tegen gele bonden.

5. Sociaal Europa: meer dan een interne markt

De EU is ontstaan in de nasleep van de Tweede Wereldoorlog, het idee was dat landen die handel met elkaar drijven, economisch van elkaar afhankelijk worden en daardoor meer geneigd zijn om conflicten te vermijden. Nog steeds is de belangrijkste economische motor van de EU de interne markt.² Maar al in 1957 werden enkele basis sociale rechten zoals gelijk loon voor vrouwen en mannen en het recht van werknemers om zich vrij te verplaatsen tussen EU-landen vastgelegd. Om dit vrije verkeer mogelijk te maken waren er aanvullende regels nodig, zoals de wederzijdse erkenning van diploma's, waarborgen inzake medische behandelingen in het buitenland en beschermingsmaatregelen met betrekking tot reeds opgebouwde pensioenrechten. Kortom sociaal beleid.

En dat is nodig. Want zonder harmonisatie en minimumnormen profiteren werkenden niet mee van de groei gecreëerd door Europese economische integratie en de interne markt. Voor alle vakbonden staat het voorop dat de Europese interne markt eerlijke minimumregels nodig heeft ter bescherming van werkenden. Alleen door een sociale bodem in de interne markt te leggen kunnen we ervoor zorgen dat kwaliteitsbanen en goede arbeidsvoorwaarden realiteit worden voor alle werkenden in Europa. Of Jan, José of Janek nu de Nederlandse, Spaanse of Poolse nationaliteit heeft, als hij in de Eemshaven werkt, heeft hij recht op hetzelfde loon, dezelfde arbeidsvoorwaarden en dezelfde behandeling als alle werknemers in ons land. En dat kan niet zonder Europese sociale (minimum)normen en sociale spelregels en grensoverschrijdende handhaving daarvan. De sociale dimensie vormt zo het fundament van de vrije markt.

Dat betekent ook dat sociale doelstellingen minstens zo belangrijk zijn als economische doelstellingen. Maar zo ver is het nog niet. Nog steeds geloven teveel beleidsmakers dat economische groei op de eerste plaats moet staan en nog steeds hebben de Europese instellingen uitgebreide bevoegdheden om de economische marktvrijheden af te dwingen en de interne markt vorm te geven, zonder dat hier een sociale dimensie aan kan worden verbonden. Ook de bescherming van de (democratische) grondrechten van burgers mag niet ondergeschikt worden gemaakt aan de economische belangen van de interne markt.

Om sociaal beleid en de grondrechten van burgers sterker te verankeren moet de EU ook zelf toetreden tot het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM) en het herziene Europees Sociaal Handvest (ESH). Op dit moment zijn alleen de lidstaten zelf toegetreden tot deze verdragen. Wat betekent dat de EU-instellingen niet gebonden zijn om de rechten van burgers en werkenden die voortvloeien uit deze verdragen zelf ook te borgen. Daarnaast moet er een 'Social Progress Clause' bij het Europees Verdrag komen. Deze moet verduidelijken dat de EU een expliciete sociale opdracht heeft, en dat de EU-instellingen ook zelf gehouden zijn om de grondrechten van de Europese burgers te beschermen bij het uitvaardigen van beleid en regelgeving. Dit zou het 'sociale gezicht' van de EU zelf onderstrepen.

Al meer dan vijftig jaar maakt de FNV, samen met de EVV, de ETUFs en de andere EU-vakbonden, zich hard voor een sociaal Europa, door te vechten voor meer sociaal beleid, voor minimumnormen ter bescherming van werkenden, en sociale convergentie. Gedurende de jaren heeft de vakbeweging al het nodige bereikt op dit gebied. Zo zijn er minimumregels op het gebied van arbeidsomstandigheden en arbeidstijden, zoals werktijden of parttimewerk, wetten om

² De interne markt omvat zowel EU- als niet-EU-landen: IJsland, Liechtenstein en Noorwegen maken deel uit van de Europese Economische Ruimte en Zwitserland heeft een reeks bilaterale overeenkomsten met de EU gesloten voor gedeeltelijk toegang tot de interne markt.

discriminatie op de werkplek tegen te gaan en de gezondheid en veiligheid van werknemers te waarborgen. Denk hierbij aan richtlijnen over het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen op het werk of die werknemers beschermen tegen de risico's van blootstelling aan kankerverwekkende stoffen op het werk.

En dat is cruciaal, want lang niet altijd beschermen lidstaten de belangen van werkenden uit zichzelf. Ook Nederland niet. Zo zijn alle maatregelen op het vlak van gendergelijkheid in Nederland in de afgelopen 10 jaar uit Brussel gekomen; van het vaderschapsverlof tot wetgeving voor meer loontransparantie om ongelijke beloning tussen mannen en vrouwen tegen te gaan.

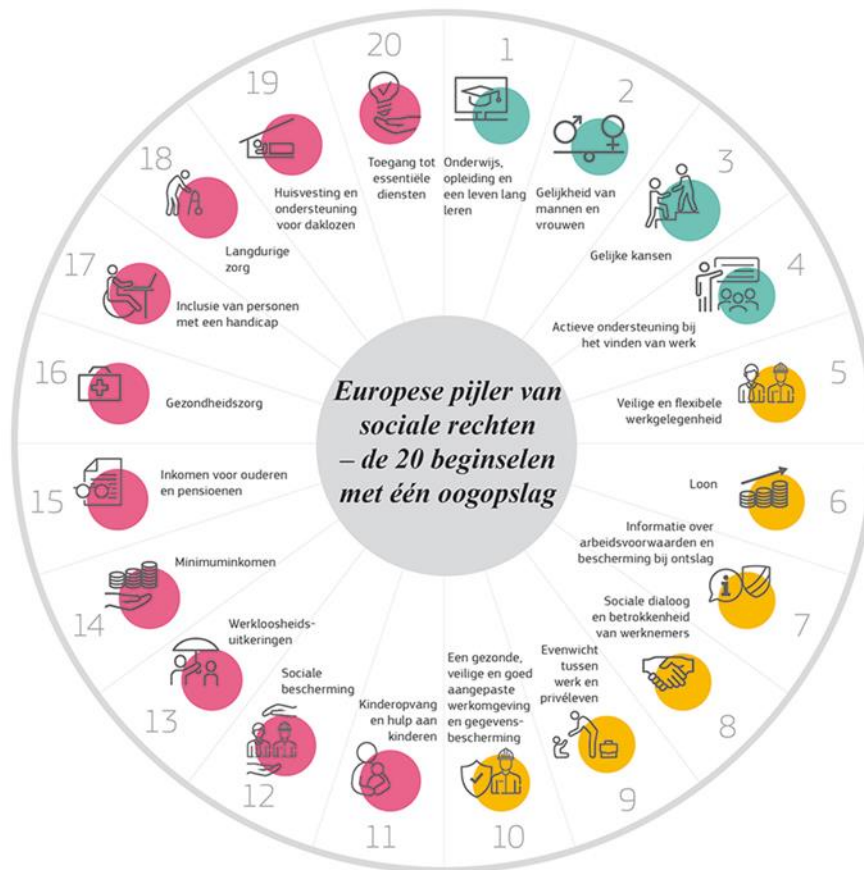
Door de samenwerking binnen Europa worden deze beleidslijnen en standaarden over landgrenzen heen geharmoniseerd, wat leidt tot een meer uniforme en rechtvaardige samenleving. Dit alles weerspiegelt het belang van de Europese Unie in het vormgeven van ons sociaal beleid en de alledaagse impact ervan op ons als burgers. Maar het kan beter. Het moet beter. Daarom is de Europese Pijler van Sociale Rechten zo belangrijk.

De Europese Pijler van Sociale Rechten

De waarden van de sociale markteconomie, vastgelegd in artikel 3 van het VEU, zijn wat Europa onderscheidt in de wereld. Het Europees Parlement, de lidstaten in de Raad en de Europese Commissie hebben in 2017 een belangrijke stap gezet naar de concretisering van wat het streven naar een sociale markteconomie inhoudt: ze stelden de Europese Pijler van Sociale Rechten vast. In deze EPSR zijn 20 beginselen geformuleerd die essentieel zijn voor rechtvaardige en goed functionerende arbeidsmarkten en socialezekerheidsstelsels in de 21e eeuw.

De 20 beginselen van de EPSR zijn onderverdeeld in drie hoofdstukken:

1. Gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt. Dit omvat het bevorderen van gendergelijkheid, het bestrijden van discriminatie en het waarborgen van gelijke kansen voor alle EU-burgers. De nadruk ligt op het creëren van kansen voor jongeren, ouderen en personen met een handicap, en op het ondersteunen van levenslang leren en vaardigheidsontwikkeling.
2. Eerlijke arbeidsvoorwaarden. Dit houdt in dat werknemers recht hebben op eerlijke lonen, veilige werkomstandigheden, en redelijke werktijden.
3. Sociale bescherming. Dit omvat het streven naar adequate sociale bescherming voor iedereen en het bestrijden van armoede en sociale uitsluiting.



Deze twintig beginselen van de Europese Pijler van Sociale Rechten bevatten geen juridisch afdwingbare rechten, maar zijn desalniettemin van groot belang. Na een sterke vakbondslobby, beloofden de EU-instellingen en de lidstaten in 2021 in Porto stappen te gaan zetten om de beginselen ook echt te realiseren. Er werd afgesproken dat alle lidstaten zich moeten inspannen om tegen 2030 drie belangrijke doelstellingen op sociaal terrein te realiseren:

- ten minste 78 % van de bevolking van 20 tot en met 64 jaar moet een baan hebben;
- ten minste 60 % van alle volwassenen moet jaarlijks aan een opleiding deelnemen; en
- het aantal mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd, moet met ten minste 15 miljoen worden verminderd.

Ook stelde de Commissie een Actieplan op met een reeks maatregelen op het gebied van meer en betere banen -waaronder een aanpassing van de uitzendrichtlijn-, vaardigheden, gelijkheid, sociale bescherming en inclusie³. Bovendien werd 1,8 biljoen euro op de EU begroting vrijgemaakt en financiële EU steun voor de lidstaten vanuit de herstel- en veerkrachtfaciliteit voor de financiering van nationale hervormingen en investeringen voor de arbeidsmarkt en vaardigheden en de sociale uitdagingen.

³ Zoals de Europese vaardighedenagenda (beginsel 1), de strategie voor gendergelijkheid (beginsel 2), het actieplan tegen racisme (beginsel 3), een ondersteuningspakket voor de werkgelegenheid voor jongeren (beginsel 4), de Europese kindergarantie (beginsel 11), een nieuw strategisch kader voor veiligheid en gezondheid op het werk (beginsel 10), een strategie voor de rechten van personen met een handicap voor 2021 - 2030 (beginsel 17).

Op basis van onze gezamenlijke EU vakbondslobby, zijn er de afgelopen jaren belangrijke stappen gezet, zoals:

- Richtlijn toereikende minimumlonen;
- Richtlijn genderevenwicht in raden van bestuur;
- Richtlijn loontransparantie M/V;
- Richtlijn platformwerk;
- De Corporate Social reporting Directive (CSRD) en de Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD);
- De herziening van de EOR-richtlijn is net niet afgerond, maar de basis ligt klaar,
- Het richtlijnvoorstel voor betaalde traineeships ligt nu bij de Europese wetgever, het nieuwe Europees Parlement zal zich erover buigen;
- We verwachten dit jaar nog een EU wetsvoorstel over tele-thuiswerken en het 'right to disconnect'.

Richtlijn toereikende Minimumlonen

Samen met alle Europese vakbonden en het EVV hebben we ons keihard ingezet voor Europese wetgeving op het terrein van minimumlonen. En met succes. Nu moeten alle lidstaten deze EU-wet voor eind 2024 omzetten in nationale regelgeving. Zo moet Nederland gaan toetsen of het minimumloon toereikend is. Het WML moet namelijk meegroeien met de welvaartsontwikkeling in de rest van het land. Hiervoor is er nieuwe Europese norm opgenomen: 60% van het mediane loon. Dat is precies de standaard waar FNV Voor16 voor vecht!

Daarnaast stelt deze richtlijn voorwaarden aan variaties op & inhoudingen van het minimumloon. Deze Europese wetgeving verplicht Nederland nu om op ieder moment aan te kunnen tonen dat variaties (zoals het minimumjeugdloon) of inhoudingen (zoals de huisvesting van arbeidsmigranten) non-discriminatoire en evenredig zijn, en een legitiem doel dienen.

Net zoals het wettelijk minimumloon zorgt collectief onderhandelen eveneens voor een ondergrens. Bedrijven mogen immers niet onder de cao zakken. Daarom bepaalt de Minimumloonrichtlijn dat dit recht op collectief onderhandelen versterkt moet worden.

Nederland moet nu dankzij deze richtlijn ook op de volgende onderwerpen wetgeving maken:

- Vakbondsleden mogen niet gediscrimineerd worden, maar moeten daar juist tegen beschermd worden. Dan durven meer werknemers op te staan tegen onrecht.
- Een recht op toegang tot de werkplek voor vakbonden. Zo kunnen vakbonden van werknemers horen wat hun eisen zijn en kunnen zij werknemers ook beschermen als dat nodig is.
- Bescherming tegen inmenging door werkgever om onafhankelijke vakbonden te beschermen.

Tot slot moet Nederland in 2025 ook een nationaal actieplan aan de Europese Commissie overhandigen, dat zij samen met sociale partners moet opstellen. Ieder EU-land waarin minder dan 80% van de werknemers de bescherming krijgt van een cao moet maatregelen nemen om de cao-dekkingsgraad te verhogen. Nederland ook: terwijl we 20 jaar terug nog op een cao-dekkingsgraad van boven de 90% zaten, is die nu nog maar net boven de 70% - en dat is zorgelijk. Om boven die 80% van de nieuwe EU-norm te komen moet Nederland concrete maatregelen nemen.

Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) – de ‘antiwegkijkwet’

FNV heeft al jaren gepleit voor wetgeving, een zorgplicht en een afdwingbare verantwoordelijkheid van Nederlandse en Europese bedrijven voor hun toeleveringsketens: de Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD).

Deze belangrijke richtlijn legt verplichtingen op aan grote bedrijven⁴ op het voorkomen en verhelpen van uitbuiting, dwangarbeid, vakbondsonderdrukking of milieuschade in de eigen bedrijfsvoering en in de toeleveringsketen. De richtlijn vraagt van grote bedrijven om consultatie met vakbonden, zowel met hun eigen personeel als in toeleveringsketens.

Een goede implementatie (en handhaving) biedt kansen voor de FNV om grote bedrijven aan te spreken op hun verantwoordelijkheid in het respecteren van werknemersrechten, in de eigen bedrijfsvoering en wat inspanningsverplichting betreft ook richting zakenrelaties/onderaannemers en zelfs dieper 'in de keten'.

Richtlijn voor de betere bescherming voor platformwerkers

Onze FNV maaltijd bezorgers en onze Uber chauffeurs hebben samen met hun Europese collega's keihard gevochten tegen het verdienmodel van schijnzelfstandigheid van de grote platformbedrijven. Met resultaat! Alle lidstaten moeten nu maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat een platformwerker ofwel een werknemer is met alle rechten van dien ofwel een échte zelfstandige! Schijnzelfstandigheid mag niet meer.

In deze EU wet zijn voor het eerst ooit regels opgenomen welke beslissingen wel en niet door automatische algoritmes genomen mogen worden. Uber-chauffeurs, schoonmakers of clickwerkers mogen bijvoorbeeld niet meer zomaar van de app af worden gegooid. Of zoals onze kaderleden merkten, opeens geen ritten meer aangeboden krijgen als ze op een vakbondsbijeenkomst waren geweest.

Bij alle belangrijke beslissingen moet voortaan een mens betrokken zijn en de app mag geen gegevens meer verwerken over je afkomst, geloofsovertuiging, seksuele geaardheid en gezondheid. Buiten werktijd moet de app uit, er mogen geen gegevens meer verzameld worden. Ook niet over je privégesprekken, waaronder natuurlijk die met je vakbond.

De komende 2 jaar moet Nederland deze regels om gaan zetten in nationale wetgeving.

Deze voorbeelden zijn een belangrijke stap vooruit. Nu moeten we ook de nieuwe Commissie binden aan de verdere implementatie van de EPSR. Daarom hebben we als EU vakbonden ingezet op een herbevestiging van het belang van de EPSR door de EU instellingen. Op die manier wilden we ervoor zorgen dat een nieuwe Europese Commissie geen afstand van het 'sociale kompas' van de EU kon nemen. En dat is gelukt met de La Hulp verklaring.

Verklaring van La Hulp

Deze belangrijke politieke verklaring van april '24 van onder meer de Europese instellingen, sociale partners en lidstaten schetst de weg vooruit op de uitdagingen van vandaag (de groene en digitale transitie, vergrijzing, en arbeidsmarktkrapte) door een bevestiging van het politieke toewijding aan het Europese sociale model, de EPSR, het belang van de Europese sociale dialoog als een fundamenteel onderdeel van het Europese sociale model. Samen met de Belgische vakcentrale ABVV, vervulde FNV een trekkersrol voor de volgende politieke afspraken:

- Actie om eerlijke en effectieve arbeidsmobiliteit in de hele Europese Unie te bevorderen, door het vermogen om fraude en misbruik op te sporen te verbeteren, door de werk- en levensomstandigheden te verbeteren, voor onderdanen van de EU en derde landen, met speciale aandacht voor maatregelen op de gebieden van onderaanneming en uitzendwerk, en door de toegang tot informatie voor werknemers en ondernemingen te verbeteren.

⁴ Met uitsluiting van de financiële sector

- Acties voor nieuwe psychosociale risico's en verdere stappen op vlak van minimumnormen met betrekking tot gevaarlijke stoffen.
- Acties voor eerlijke arbeidsomstandigheden in het digitale tijdperk, zoals telewerken, het 'right to disconnect', het integreren van het 'human in control'-principe en het reguleren van algoritmisch management op de werkplek.
- Nieuwe strategie voor gendergelijkheid.

De verklaring van La Hulpe maakt duidelijk dat Europees sociaal beleid verankerd moet worden in alle beleidsterreinen als basis voor alle aankomende wetgeving.

Geen Europese bevoegdheid op terrein sociale zekerheid en pensioenen

Ook al bevat de EPSR een aantal beginselen op het vlak van sociale zekerheid⁵, zijn sociale zekerheid en pensioenen in principe de bevoegdheid van de lidstaten. De EU mag op dit gebied geen wetgeving maken volgens de Verdragen.

Wat wel onder de bevoegdheden van de EU valt, is bijvoorbeeld de coördinatie van sociale zekerheidstelsels. De onderhandelingen over de herziening van de richtlijn uit 2004 lopen al 7 jaar en lijken muurvast te zitten.

Toch kan de EU wel 'zachte' maatregelen nemen op het gebied van sociale zekerheid en pensioenen. Je kan hier bijvoorbeeld denken aan aanbevelingen, beleidscoördinatie, informatie-uitwisseling, controles of studies, zoals bijvoorbeeld een recent rapport van een 'High Level Expert Group' over de toekomst van de verzorgingsstaat in Europa.

CONCREET:

Sociale- en grondrechten gelijkstellen aan economische belangen:

- Een Protocol inzake Sociale Vooruitgang (Social Progress Clause) dat vaststelt dat sociale doelstellingen en rechten gelijkwaardig zijn aan de beginselen van de interne markt en de economische doelstellingen van de EU;
- Toetreding van de EU tot het Europees Verdrag inzake de bescherming van de Rechten van de Mens (EVRM) en het (herziene) Europees Sociaal Handvest (ESH) om te borgen dat ook de EU instellingen zelf de rechten van haar burgers moeten borgen;

Realisatie van de Europese Pijler van Sociale Rechten:

Met het EPSR Actieplan is een stip aan de horizon gezet wat in 2030 verwezenlijkt moet zijn, maar deze doelen moeten nog verwezenlijkt worden. De FNV wil daarom:

- Versterking en uitbreiding van de EU sociale kerndoelen voor werkgelegenheid, vaardigheden en armoedebestrijding en het herziene sociale scorebord (om sociale vooruitgang te kunnen monitoren en bijsturen).
- Sterkere maatregelen voor minimum normen voor toegang tot sociale zekerheid van een toereikend niveau voor iedereen.

⁵ Zoals beginsel 14. Dat iedereen recht heeft op adequate voorzieningen voor een minimuminkomen om in alle levensfasen een waardig leven te kunnen leiden, beginsel 15. Dat bepaalt dat werknemers en zelfstandigen bij pensionering recht hebben op een pensioen dat in verhouding staat tot hun bijdragen en een passend inkomen vormt, of beginsel 16. Dat bepaalt dat iedereen recht heeft op tijdige toegang tot betaalbare preventieve en curatieve gezondheidszorg van goede kwaliteit.

- Het verwezenlijken van de acties overeengekomen in de La Hulpe verklaring.
- Het recht voor iedereen op goed funderend onderwijs en een relevante vervolgopleiding. Het is de basisvoorwaarde voor het kunnen verwezenlijken van de andere rechten.
- Follow up van het Year of Skills (2023) met een effectief actieplan: de maatregelen moeten krachtig genoeg zijn om echt een verschil te maken. Het recht op toegang tot scholing en ontwikkeling en waarborgen van gelijkheid en integratie binnen de opleidingsvoorzieningen en de samenleving in het algemeen is nu belangrijker dan ooit, met name in het licht van de groene en digitale transitie.
- Herziening van de uitzendrichtlijn om gelijke behandeling van werkenden te garanderen die in alle lidstaten gelden en om malafide uitzendbureaus aan te pakken.
- Stop de vergunning voor de toepassing van het meest gebruikte bestrijdingsmiddel Glyfosaat;
- Veranderingen in het klimaat hebben ook invloed op de arbeidsomstandigheden van werkenden. Extreme weersomstandigheden (werken in extreme hitte, droogte en regenval) zorgen voor risico's voor werkenden. Om veilig te kunnen werken moeten werkzaamheden anders worden ingericht of tijdelijk kunnen worden gestaakt. Daarom maakt FNV zich hard voor een richtlijn veilig en gezond werken bij extreme weersomstandigheden.;
- Richtlijn ter bescherming tegen Psychosociale arbeidsbelasting (PSR). Per psychosociaal risico moet een EU aanpak worden gemaakt. Werkdruk heeft immers een andere benadering nodig dan grensoverschrijdend gedrag;
- De EU grenswaarden (Binding Occupational Exposure Limits) bij kankerverwekkende stoffen moeten verder worden doorontwikkeld en vervolgens in de EU richtlijn worden opgenomen.

6. Arbeidsmigratie

Een van de verworvenheden van de Europese Unie is het 'vrij verkeer van personen', dat wil zeggen dat een EU-burger in een andere lidstaat mag gaan werken, studeren en wonen. Voor deze mensen moet te allen tijde gelden dat zij op dezelfde wijze (gelijk) behandeld worden als de inwoners van de lidstaat waar zij zich bevinden. FNV staat voor gelijk loon voor gelijk werk!

In de Europese Unie werken gemiddeld 17 miljoen mensen in een ander land dan het hunne. Door de verschillen in lonen, sociale zekerheid en belastingen, én door de gaten in de wetgeving kunnen malafide werkgevers profiteren door werknemers uit te buiten aan hongerlonen en in mensonwaardige omstandigheden. Er is allerlei misbruik: schijnzelfstandigheid, onterechte detacheringen, postbusbedrijven die letterlijk niet meer zijn dan een brievenbus. Dit heet sociale dumping en komt in alle sectoren voor maar is het meest zichtbaar in de transport, bouw, schoonmaak, de agrarische sector, de voedingsindustrie, bewaking, metaalindustrie, callcenters en informatica. Ook in de industrie zijn detacheringsconstructies in opkomst. Voor de FNV is sociale dumping binnen Europa onaanvaardbaar.

Arbeidsmigranten vormen inmiddels een substantieel deel van de arbeidsmarkt, maar te vaak hebben zij een zwakke positie op de arbeidsmarkt. Hoewel FNV hier al geruime tijd aandacht voor vraagt, verbetert hun situatie (nog) niet. Arbeidsmigranten doen veelal laagbetaald, arbeidsintensief werk, worden als tweederangsburgers behandeld en leven in de schaduw van de samenleving. Overtredingen van wet- en regelgeving worden niet aangepakt, en verantwoordelijkheden worden weggeorganiseerd. De FNV staat voor een socialer Europa voor

alle werkenden, ongeacht afkomst of nationaliteit. Arbeidsmigranten moeten dezelfde behandeling krijgen als alle andere werknemers in ons land. Zij moeten in staat gesteld worden om hun rechten ook daadwerkelijk te kunnen claimen. Om goed mee te kunnen draaien in de samenleving moet taalonderwijs onder werktijd aangeboden worden, zeker wanneer dit de veiligheid op de werkvloer bevordert. Daarom zullen we ons op zowel nationaal als Europees niveau hard blijven inzetten op dit thema.

CONCREET:

Om dit te realiseren pleit FNV voor:

- Verbetering van de mogelijkheden voor vakbonden om naleving en handhaving van gelijke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden af te dwingen.
- Verbieden van dwangcontracten die arbeid, huisvesting en zorgverzekering bundelen.
- Arbeidsmigranten moeten toegang hebben tot hun eigen contract en verzekeringsgegevens, in een taal die zij begrijpen.
- Bestrijden van postbusfirma's. Postbusfirma's of brievenbusmaatschappijen worden nog steeds op grote schaal opgezet om fiscale voordelen te behalen, maar malafide ondernemers maken ook gebruik van deze constructie in lidstaten met de laagste loonkosten om zo een concurrentievoordeel te realiseren. Met uitbuiting en sociale dumping ten gevolge. Dat moet anders, daarom moeten de maatregelen ter bestrijding van postbusfirma's verplicht worden.
- Wijziging van de aanbestedingsrichtlijn om ellenlange ketens van onder-aanneming te beperken (hetgeen in grensoverschrijdende ketens veelal een indicatie van misbruik van werkenden is) en om hoofdelijke aansprakelijkheid via de onder-aannemingsketen te waarborgen.
- Gebruik maken van de evaluatie van de Europese Arbeidsautoriteit (ELA) voor de noodzakelijke versterking van haar mandaat en breidt haar middelen uit. Er moet daadwerkelijk grensoverschrijdend (internationaal) opgetreden kunnen worden tegen uitbuiting en misstanden in de keten. Versterk en verplicht de samenwerking tussen de inspectiediensten van de lidstaten en de ELA. De digitalisering van sociale zekerheidssystemen en een Europees sociale zekerheidsnummer dragen hieraan bij.

Omdat de sociale en fiscale stelsels van de 27 lidstaten verschillen en de EU geen bevoegdheid heeft op de inhoud van de nationale sociale zekerheid en nationale belastingheffing, hebben met name grenswerkers te maken met ingewikkelde regulering. Dat leidt in de praktijk tot een mismatch van de aanwijsregels van de Coördinatieverordening sociale zekerheid (883/2004) en de fiscale toewijzingsregels in het toepasselijke bilaterale belastingverdrag. De problemen doen zich vooral voor bij de thuiswerkende grenswerkers, leraren, internationale chauffeurs en gedetacheerde werknemers.

CONCREET:

FNV pleit daarom voor:

- Het garanderen van bescherming door sociale zekerheid van werknemers;
- Het opheffen van deze mismatch en het heffen van belasting én premies door het werkland.

- Het versterken van de handhaving door inspectiediensten, met een steviger mandaat voor de ELA.

Derdelanders

In meerdere EU lidstaten is er al enige tijd sprake van krapte op de arbeidsmarkt. Verschillende sectoren hebben moeite om voldoende gekwalificeerd personeel aan te trekken en te behouden. In die sectoren die gekenmerkt worden door lage lonen en slechte arbeidsvoorwaarden vindt de FNV het geen wonder dat zij moeilijk mensen kunnen vinden⁶. Toch leidt de vergrijzing in Nederland en sommige andere lidstaten er wel degelijk toe dat voldoende arbeidsaanbod een thema is. Daarom kijkt de Europese Commissie naar de mogelijkheid van meer ‘qualified migration’ van buiten de EU. Eind 2023 stelde de Europese Commissie al een Aanbeveling inzake de erkenning van kwalificaties van onderdanen van buiten de EU (derde landen) op om de erkenning (door de lidstaten) van vaardigheden en kwalificaties van derdelanders te versoepelen. Ook het EU voorstel voor een zogenoemde EU talentpool is een concrete maatregel die het op EU niveau makkelijker moet maken om derdelanders tijdelijk toegang te verlenen tot de EU arbeidsmarkten.

FNV en de andere EU vakbonden hebben grote zorgen bij elke benadering die arbeidskrachten de EU binnenhaalt, zonder dat gegarandeerd wordt dat zij dezelfde rechten hebben als EU-burgers. Als je er niet voor zorgt dat derdelanders onder dezelfde arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden kunnen werken als hun collega’s op dezelfde werkvloer, creëer je de mogelijkheid voor werkgevers om te verdienen aan goedkope arbeid, uitbuiting en sociale dumping.

Daarnaast is tijdelijke toegang voor derdelanders tot de EU geen oplossing voor een structurele arbeidsmarktkrapte (noch om de gevolgen van de vergrijzing te adresseren). Krapte op de arbeidsmarkt ontstaat niet zomaar. Het wordt onder meer veroorzaakt door lage lonen en slechte arbeidsvoorwaarden. Zo verlaat 40 à 50% van de HBO-verpleegkundigen binnen twee jaar na hun opleiding de zorg. Mensen zijn niet geïnteresseerd in slecht werk tegen een laag loon. Die slechte arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden moeten aangepakt worden om de instroom te verhogen en tegelijkertijd de uitstroom te minimaliseren. Om die reden is de FNV bezorgd over het voorstel voor een EU Talent Pool, een generieke maatregel die het voor willekeurig welke werkgever gemakkelijker moet maken om vacatures in te kunnen vullen met werknemers van buiten de EU. Er dient in sectoren altijd eerst gekeken te worden of er sprake is van lage beloning, van misstanden en wat de mogelijkheden zijn om de arbeidsvoorwaarden te verbeteren om het werk aantrekkelijker te maken. Zeker sectoren die gekenmerkt worden door lage lonen en slechte arbeidsvoorwaarden moeten we immers niet belonen door het verruimen van de mogelijkheid om hun personeel door te kunnen blijven wisselen. Dat neemt iedere prikkel weg om te verbeteren.

Meer werkenden uit derde landen toe laten die in zo’n kwetsbare positie zitten dat ze die beroerde omstandigheden wèl (moeten) accepteren is niet de oplossing voor onze arbeidsmarktkrapte. Het enige wat we hiermee doen is uitbuiting en de verdienmodellen die hierop gebaseerd zijn, faciliteren en een mondiale race naar de goedkoopste arbeid starten. Dat is niet de kant die we willen gaan; er moet juist meer ingezet worden op leefbare lonen en goede arbeidsomstandigheden zodat de EU het voortouw neemt in de wereld met “decent work” als uitgangspunt. In het verlengde hiervan is het dus noodzakelijk om de discussie aan te gaan op wat voor soort bedrijvigheid we in Nederland en Europa in willen zetten.

⁶ Hoewel er natuurlijk ook andere oorzaken van arbeidsmarktkrapte zijn.

CONCREET:

- Migratie is geen pasklare oplossing voor structurele arbeidsmarktkrapte, zonder eerst in te zetten op goede arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden⁷.
- Samen met het EVV en de ETUFs zetten we ons in voor gelijke behandeling voor alle werkenden in de EU, en dus ook voor derdelanders!
- Betere monitoring van de toegang van derdelanders van alle werkvergunningen, ook die uitgegeven zijn op basis van een bilaterale overeenkomst, om inzicht te krijgen in de groep derdelanders.
- Harmoniseer de procedures en voorwaarden voor toegang: er is nu een patchwork aan procedures voor diverse soorten werkenden, wat een uitnodiging is voor 'regime shopping' door bedrijven.
- Richtlijn eerlijke werving derdelanders: Dordelanders komen doorgaans niet op eigen houtje naar de EU. Zij worden veelal via allerlei routes gerekruteerd. Er moet een wervingsrichtlijn worden opgesteld op basis van de wervingsrichtlijnen van de ILO;
- De directe werkgever, maar ook de inlener van de werknemer, alsmede de opdrachtnemer die de inlener contracteert, moeten hoofdelijk aansprakelijk te zijn voor de juiste toepassing van de geldende arbeidsvoorwaarden en lonen. Hiervoor moet een vergewisplicht ingevoerd worden.

Vluchtelingen en asiel

Europa afsluiten voor kwetsbare mensen op de vlucht is onacceptabel. FNV staat voor een asielbeleid dat recht doet aan waar Europa voor staat: menselijkheid, solidariteit en gedeelde verantwoordelijkheid. Opvangdeals met regimes die mensenrechten op grote schaal schenden passen daar niet bij. Net zomin als grenshekken aan de EU buitengrenzen, gewelddadige 'pushbacks' en de invasieve toepassing van drones en camera's.

Samen met alle andere EU vakbonden kan FNV zich niet vinden in het Europese Migratie en Asiel-Pact dat de lidstaten eind mei '24 goedkeurden⁸. De vijf verordeningen van het Pact⁹ zullen er uiteindelijk toe leiden dat er nog meer muren worden opgetrokken, dat de beschermingsnormen en fundamentele rechten van migranten worden verlaagd, en dat er een EU-grensbeschermingsmechanisme ontstaat dat niet naar de oorzaken kijkt en geen rekening houdt met de historische en sociale redenen voor het structurele fenomeen migratie.

Het Pact vermindert de druk op de landen van eerste opvang niet, maar vervangt het oorspronkelijke voorstel van verplichte herplaatsingen in de vorm van een bedrag dat moet worden betaald door de lidstaten die afzien van opvang per migrant. Het pact voorziet in een gelegaliseerd systeem van detentie en aanvraag aan de EU buitengrenzen waaraan gezinnen met kinderen en niet-begeleide minderjarigen zullen worden onderworpen, en bevat ook nog eens de mogelijkheid om de behandeling van verzoeken om bescherming of asiel over te dragen aan derde landen.

⁷ Zie ook hoofdstuk 6 voor onze FNV uitgangspunten met betrekking tot arbeidsmigratie.

⁸ Inwerking getreden op 11 juni '24; de lidstaten hebben nu 2 jaar de tijd om hun nationale stelsels aan te passen aan de vereisten van de verordeningen. Vóór eind '24 moet Nederland (net als alle lidstaten) een nationaal uitvoeringsplan opstellen.

⁹ De verordening asielprocedures, de verordening asiel- en migratiebeheer, de Eurodac-verordening, de screening-verordening en de crisis-verordening.

CONCREET:

- In plaats van het Pact, herhaalt FNV de noodzaak van een menswaardig asiel en vluchtelingenbeleid voor al diegenen die op de vlucht zijn voor oorlogen, klimaatrampen en onmenselijke levensomstandigheden.

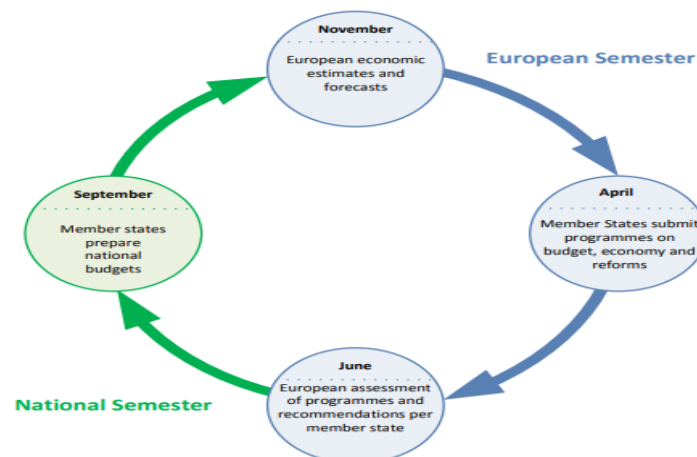
7. Europees toezicht op nationaal economisch en begrotingsbeleid

Naast de interne markt, is ook het EU toezicht op het begrotings- en macro-economisch beleid van de lidstaten sinds 1992 (Verdrag van Maastricht) een belangrijk beleidsterrein. Het uitgangspunt van het Europese toezicht is dat het begrotingstekort van een EU-lidstaat niet groter zijn dan 3% van het bbp en de overheidsschuld niet groter zijn dan 60% van het bbp.

Toen de eurocrisis in 2008 uitbrak, bleek dat de economieën van de eurolanden zo met elkaar verweven waren dat onhoudbare overheidsschulden van de ene lidstaat grote gevolgen hadden voor de andere lidstaten. De reactie van de lidstaten, de EU en het IMF focuste enkel op economische groei en bezuinigingsbeleid: hoe dan ook moesten de lidstaten een houdbare begroting opstellen. Dit leidde ertoe dat alle EU lidstaten forse bezuinigden met grote negatieve gevolgen voor werkenden. Het gezamenlijke EU beleid verlengde de eurocrisis en burgers en werkenden werden de dupe. Eens te meer werd duidelijk hoe belangrijk het is om sociale doelstellingen ook te borgen in het Europese begrotingstoezicht. Onze vakbondsroep stuitte veelal op onwil; zoals toenmalig commissievoorzitter Barroso zei: alle aandacht moest naar de bestrijding van de economisch financiële crisis.

Na de ergste impact van de eurocrisis stelden de lidstaten strenge regels voor het Europese toezicht op. Er werd een 'macro-economische onevenwichtigheidsprocedure' ingevoerd om structurele hervormingen op terreinen als werkgelegenheid, concurrentiepositie en huizenmarkt in gang te kunnen zetten, als de andere lidstaten en de Commissie van oordeel waren dat dit nodig was voor de macro-economische en financiële stabiliteit van de EU en de andere lidstaten. Als lidstaten zich niet aan de afspraken hielden, zou er harder toezicht uitgeoefend worden met uiteindelijk hoge financiële sancties ten gevolge.

Het zogenoemde Europees Semesterproces werd ingericht als vaste cyclus waarmee de Europese Commissie jaarlijks het economisch, budgettair en werkgelegenheidsbeleid van de EU-lidstaten coördineert.



Ieder jaar analyseert de Commissie iedere lidstaat, en doet specifieke aanbevelingen, welke hervormingen en maatregelen een lidstaat zou moeten nemen. Zo krijgt Nederland ook ieder jaar aanbevelingen, die de overheid mee moet nemen in de begroting en de beleidsmaatregelen voor het komend jaar. FNV zet zich in om ervoor te zorgen dat de aanbevelingen van de Commissie stroken met onze vakbondsinzet. Zo is het gelukt ervoor te zorgen dat de Commissie in 2023 onze roep om hogere lonen steunde en opriep tot maatregelen om een einde te maken aan de doorgeslagen flex en schijnzelfstandigheid. In 2024 versterkte de Commissie haar aanbeveling,

Nederland moet nu met spoed maatregelen invoeren tegen de te hoge flexibiliteit van de arbeidsmarkt. Dat geeft ons een belangrijke steun in de rug voor onze nationale vakbondsinzet tot betere bescherming van werkenden.

Maar steeds blijkt hoe moeilijk het is om te zorgen dat lidstaten zich aan de regels houden en hoe beperkt de handhaving van de regels is. Slechts een enkele keer werd een land aangemaand, en financiële sancties werden nooit opgelegd. Nederland belooft ieder jaar plechtig arbeidsmaatregelen te nemen, maar steeds wordt de concrete wetgeving tegen de verregaande flexibilisering van onze arbeidsmarkt uitgesteld.

Ondertussen is de wereld de afgelopen jaren erg veranderd. Daarom kwam de Commissie medio 2023 met voorstellen voor een nieuw proces met meer oog voor de omstandigheden in een lidstaat. Hierin wordt expliciet aandacht besteed aan de (gevolgen van de) Russische aanvalsoorlog in Oekraïne en de coronacrisis. De 3% en 60% norm staan nog steeds voorop; lidstaten met een staatsschuld boven de 60% moeten streven naar een structureel begrotingstekort van maximaal 1,5% bbp. Naarmate de staatsschuld hoger is, moeten de lidstaten de schuld met een hoger percentage laten afnemen.

Nieuw is dat lidstaten voortaan zelf hun eigen schuldafbouwprogramma's op moeten stellen. Zo denkt men dat de schuldratio's en tekorten op een geleidelijke en realistische manier verminderd kunnen worden, terwijl de economische groei behouden blijft en lidstaten voldoende investeringen kunnen doen op het vlak van digitalisering en verduurzaming. Het hernieuwde Europees semester combineert zo verschillende instrumenten in een overkoepelend kader voor EU coördinatie en toezicht op het economisch en werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten. Het idee is dat het Europees Semester duurzaamheid, productiviteit, billijkheid en macro-economische stabiliteit nastreeft en de beginselen van de Europese Pijler van Sociale Rechten en het bijbehorende monitoringinstrument, het sociaal scorebord, integreert. Zo kan de Commissie ook de risico's en uitdagingen voor de opwaartse sociale convergentie in de EU meenemen in haar analyses. De uitkomsten van die analyse leiden dan tot richtsnoeren voor de werkgelegenheid aan de lidstaten.

Voor het komend jaar (2024/2025) heeft de Commissie vier richtsnoeren opgesteld¹⁰:

- Het stimuleren van de vraag naar arbeid;
- Het vergroten van het arbeidsaanbod en het verbeteren van de toegang tot werkgelegenheid, het levenslang verwerven van vaardigheden en competenties;
- Verbetering van de werking van de arbeidsmarkten en de effectiviteit van de sociale dialoog;
- Het bevorderen van gelijke kansen voor iedereen, het bevorderen van sociale inclusie en het bestrijden van armoede.

De lidstaten moeten deze vier richtsnoeren meenemen in hun nationale plannen. Hoe? Dat is aan de lidstaten, want de Commissie heeft enkel een coördinerende bevoegdheid. Dat laat de principiële ongelijkheid in het Europees semesterproces zien: waar de EU wel degelijk kan afdwingen dat lidstaten hun macro-economisch begrotingsbeleid aanpassen om te voldoen aan de gezamenlijke EU criteria (de 3% en 60% normen), kunnen de sociale doelstellingen en de beginselen van de EPSR niet zo makkelijk afgedwongen worden. Met het social scoreboard is er een beter inzicht, met de EPSR is er een kompas, maar de EU kan enkel in het kader van het RRF (het EU instrument voor Veerkracht en Herstel -Recovery and Resilience- met giften en goedkope leningen aan de lidstaten om hen in staat te stellen de benodigde investeringen voor economisch

¹⁰ [2024 European Semester: Employment Guidelines and annexes - European Commission \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/en/press-articles/detail/16544)

herstel met name in het kader van de groene en digitale transitie te doen) afdwingen dat de lidstaten de (sociale) hervormingen die ze zelf hebben opgesteld in hun nationale plannen voor veerkracht en herstel ook daadwerkelijk uitvoeren. (Doen lidstaten dat niet, dan kán de EU de uitbetaling van de fondsen uit het RRF opschorten.)

FNV en de andere EU vakbonden vinden deze ongelijkheid tussen economische en sociale doelstellingen in het Europees semesterproces een groot probleem. Natuurlijk is financiële stabiliteit essentieel, maar we hebben gemerkt hoe deze benadering in het verleden heeft geleid tot zware nationale bezuinigingsmaatregelen met alle negatieve sociale gevolgen van dien. Als er te zeer gefocust wordt op strikte budgettaire beperkingen, zal dit er ook nu weer toe leiden dat lidstaten gaan besparen op broodnodige sociale uitgaven.

FNV en de andere zusterbonden zien niets in een 'austerity 2.0'. Samen met het EVV en de ETUFs zetten we ons in voor een betere verankering van sociale doelstellingen in het Europees semesterproces. Ook moet er gemeten worden of lidstaten daadwerkelijk stappen zetten en of sociale partners daarbij betrokken zijn. Om de voortgang van de opwaartse convergentie goed te kunnen monitoren moeten er voor alle twintig beginselen van de Europese Pijler van Sociale Rechten passende indicatoren worden ontwikkeld. En zouden lidstaten die slecht 'scoren' ondersteund moeten worden om die sociale onevenwichtigheid weg te nemen en de sociale doelstellingen daadwerkelijk te borgen. Bij sprake van onwil, rest ook hier geen andere mogelijkheid dan financiële sancties in de vorm van opschorting van uitbetaling van EU subsidies.

FNV en de andere EU vakbonden, het EVV en de ETUFs zetten zich daarom de komende periode in om de beginselen van de EPSR ook binnen het Europees semesterproces te versterken en voor sterke EU coördinatie om ervoor te zorgen dat er verdere stappen gezet worden ter bestrijding van armoede en sociale uitsluiting, onder meer door ervoor te zorgen dat beginselen uit de EPSR een realiteit worden. We denken dat met name aan:

- Onderwijs, opleiding en een leven lang leren (beginsel 1 EPSR);
- Adequate sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen (beginsel 12 EPSR);
- Adequate minimuminkomensuitkeringen die een waardig leven in alle levensfasen garanderen, en effectieve toegang tot ondersteunende goederen en diensten (beginsel 14 EPSR);
- Pensioen dat een toereikend inkomen garandeert (beginsel 15 EPSR);
- Tijdige toegang voor eenieder tot betaalbare, preventieve en curatieve gezondheidszorg van goede kwaliteit (beginsel 16 EPSR).
- Inkomenssteun die een waardig leven garandeert voor mensen met een beperking (beginsel 17 EPSR);
- Toegang voor eenieder tot betaalbare langdurige zorgdiensten van goede kwaliteit, in het bijzonder thuiszorg en gemeenschapsgerichte diensten (beginsel 18 EPSR);
- Toegang voor eenieder tot essentiële diensten van goede kwaliteit, waaronder water, sanitaire voorzieningen, energie, transport, financiële diensten en digitale communicatie (beginsel 20 EPSR).

CONCREET:

- Het sociale scorebord van de EU moet worden herzien om de nationale situaties beter weer te geven, de indicatoren van het sociale scorebord moeten gekoppeld worden aan ambitieuze doelstellingen voor opwaartse convergentie van de arbeids- en

levensomstandigheden. Ook de kwaliteit van de publieke dienstverlening moet hierin worden meegenomen;

- De verwezenlijking van de rechten uit de EPSR is ook het ijkpunt voor het nationale beleid. Als lidstaten onvoldoende stappen zetten, moeten ze daartoe gedwongen kunnen worden.
- Naast de huidige macro-economische onevenwichtighedenprocedure van verscherpt toezicht op de lidstaten, moet er een sociale onevenwichtighedenprocedure komen, met inachtneming van de nationale wetten en praktijken van collectieve onderhandelingen.
- Lidstaten die te weinig maatregelen nemen, zouden ondersteund moeten kunnen worden. Ingeval van onwil is dit anders. Sociale rechten zijn onderdeel van ons Europees model, van onze rechtstaat, daarom moet ook op dit vlak in uiterste gevallen een financiële sanctie – in de vorm van tijdelijke opschorting van EU subsidies- kunnen volgen.

8. Nieuwe tijden, nieuwe uitdagingen

De Europese samenwerking staat de komende periode voor grote uitdagingen: geopolitieke instabiliteit, de verduurzaming van onze economie, de snelle opkomst en toepassing van digitale technieken en de vergrijzing van de Europese bevolking. Alle vragen ze om een gezamenlijke Europese strategie, en allemaal dwingen ze tot belangrijke keuzes, die grote gevolgen hebben voor werkenden. FNV stelt daarom voorop dat vakbonden betrokken moeten worden op alle niveaus bij het aanpakken van de uitdagingen waar we Europees voor staan: “Nothing about us, without us!”

Vergrijzing

De vorige Commissie publiceerde een Groenboek vergrijzing met een breed pakket van maatregelen om de komende decennia het hoofd te kunnen bieden aan de combinatie van een krimpende bevolking, vergrijzing en lage geboortecijfers.

De impact van de vergrijzende bevolking op onze samenleving en op het leven en de omstandigheden van ouderen in de samenleving, hangt nauw samen met hoe de socialezekerheidsstelsels van de lidstaten hierop worden ingericht. Tussen lidstaten bestaan er grote verschillen in de manier waarop zij in hun sociale zekerheidsstelsels proberen om te gaan met de toenemende vergrijzing. Wél was in 2021 al duidelijk dat alle lidstaten fors moeten investeren in de opleiding, scholing en training van werkenden, in de toegankelijkheid van hoogwaardige zorg en andere publieke diensten en in de houdbaarheid van de nationale pensioenstelsels om de gevolgen van de vergrijzing op te vangen. Steeds vaker wordt ook arbeidsmigratie (met name dan van buiten de EU, de zogenaamde derdelanders) door politici benoemd als mogelijke ‘oplossing’ voor de huidige krapte op de arbeidsmarkt en om de gevolgen van de vergrijzing voor de nationale arbeidsmarkten op te vangen. Maar meer werkenden uit derde landen toelaten die in zo’n kwetsbare positie zitten dat ze die beroerde omstandigheden wél (moeten) accepteren is niet de oplossing voor onze arbeidsmarktkrapte¹¹. Goede (en voor iedereen gelijke) arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden zijn dat wel. Daar gaat aan vooraf dat de vraag beantwoord moet worden op wat voor soort bedrijvigheid en arbeidsmarkt wij in willen zetten. Wij kiezen voor gewoon goed werk, in Nederland en in heel Europa. Onze binnenlandse inzet voor het verbeteren van de kwaliteit van werk moet daarom altijd gepaard gaan met een Europese inzet op een hogere sociale bodem. Zo waarborgen we een gelijk speelveld en voorkomen we dat praktijken met slecht werk vlak over de grens verplaatsen.

Publieke diensten

Jarenlang zijn steeds meer publieke taken overgedragen aan de markt met de belofte dat door marktwerking, uitbesteding en decentralisering alles goedkoper en beter zou worden. Deze belofte bleek een loze te zijn. Dat geldt onder meer voor onze energievoorziening, de (jeugd)zorg en het openbaar vervoer. Daarbovenop heeft de uitholling van de volkshuisvesting gezorgd voor een wooncrisis van jewelste.¹² Toegankelijke publieke diensten van goede kwaliteit zijn essentieel voor onze democratie, veiligheid en bestaanszekerheid. In het licht van de klimaatcrisis, de toenemende ongelijkheid en de groeiende politieke onrust is dit belang alleen maar verder toegenomen. We kunnen deze belangrijke diensten niet langer enkel aan de markt over laten. De FNV zet zich daarom in voor het initiatief ‘de toekomst is publiek!’, ook in Europa. Investeren in publieke diensten betekent investeren in brede welvaart en economische vooruitgang.

¹¹ Zie ook hoofdstuk 6 voor onze FNV uitgangspunten met betrekking tot arbeidsmigratie.

¹² Om die reden heeft Commissievoorzitter Ursula von der Leyen aangekondigd om in het nieuwe mandaat een plan voor betaalbare huisvesting te lanceren om lidstaten hierbij te ondersteunen.

Overheidsoptreden bij de uitvoering van een publieke dienst (dienst van algemeen (economisch) belang in het EU jargon) is noodzakelijk, om te garanderen dat deze onder maatschappelijk aanvaardbare voorwaarden worden verricht of op een aanvaardbare manier worden opgepakt. Voldoende gekwalificeerd personeel is natuurlijk een eerste vereiste, maar ook op EU niveau moet meer aandacht komen voor het belang van goede betaalbare publieke dienstverlening voor een ieder.

Dat geldt in zijn algemeenheid, maar geldt zeker ook in het kader van de vergrijzing, waardoor de betaalbaarheid, toegankelijkheid en kwaliteit van publieke diensten verder onder druk kunnen komen te staan¹³.

Al enkele jaren is er daarom enige discussie over de vraag of de EU regels moet opstellen over het functioneren van diensten van algemeen (economisch) belang en de toepassing van het mededingingsrecht. Volgens de Verdragen is het aan de lidstaten om te bepalen hoe ze hun diensten van algemeen (economisch) belang willen regelen - dus of ze een bepaalde publieke dienst via de markt aanbieden, of zelf uitvoeren. Maar ook wanneer een lidstaat besluit de uitvoering van een bepaalde dienst van algemeen (economisch) belang aan de markt over te laten, moet die lidstaat zorgen voor: *“een hoog niveau van kwaliteit, veiligheid en betaalbaarheid, gelijke behandeling en de bevordering van de algemene toegang en van de rechten van de gebruiker”*¹⁴. Op dit moment wordt er echter nauwelijks getoetst of een lidstaat deze waarden ook daadwerkelijk waarborgt bij de levering van zo’n concrete publieke dienst.

Ook in de volkshuisvesting ligt er een publieke taak voor de overheid. Net als in Nederland hebben grote delen van Europa last van een wooncrisis. Daarom kondigde de nieuwe Commissievoorzitter Von der Leyen al aan dat ze de nieuwe mandaatsperiode een EU betaalbaar huisvestingsplan gaat voorstellen om de lidstaten te ondersteunen in de aanpak van de wooncrisis. Maar voor de Nederlandse aanpak van de wooncrisis is het ook cruciaal dat de regels omtrent DAEB worden verbeterd, zodat overheden hun publieke taak op het gebied kan wonen kan oppakken.

CONCREET:

- Neem concrete maatregelen om de universele waarden van publieke diensten, zoals neergelegd in het Protocol DA(E)B; gelijke toegang van een ieder tot betaalbare universele levering van publieke diensten van goede kwaliteit, daadwerkelijk te borgen. Van energie en water tot openbaar vervoer, volkshuisvesting en kinderopvang.
- Concretiseer de universele waarden van publieke diensten, in zoverre dat overheden (én private aanbieders) daadwerkelijk aangesproken kunnen worden als deze universele waarden niet (voldoende) geborgd worden in de praktijk. De uitwerking van de beginselen van de EPSR kan hierbij als handvat dienen;
- Stop de uitholling van de publieke sector, zoals het onderwijs, het openbaar vervoer, andere publieke diensten en voorkom verdere marktwerking¹⁵. Draai waar mogelijk vermarkting terug om de publieke taak van de overheid en de waarden van publieke diensten te kunnen borgen. Lidstaten moeten juist nu fors investeren in de publieke sectoren;

¹³ Niet alleen Nederland vergrijst. In de hele EU neemt het aantal 65-plussers in de bevolking fors toe. Dit heeft zijn weerslag op de overheidsfinanciën, die erg gevoelig zijn voor de vergrijzing, omdat zowel de overheidsuitgaven als -inkomsten leeftijdsafhankelijk zijn. Deze druk op overheidsfinanciën mag niet leiden tot achteruitgang van de kwaliteit, toegankelijkheid, leveringszekerheid en betaalbaarheid van publieke diensten.

¹⁴ Artikel 2, Protocol 26 (DAEB), zie <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012M/PRO/26:NL:HTML>

¹⁵ Publieke belangen die samenhangen met het belang van een vitale infrastructuur (zoals spoor, energie, water) zijn veelal niet "contracteerbaar" (de Bijl, 2016).

- Een EU betaalbaar huisvestingsplan moet niet alleen kijken naar mogelijkheden voor lidstaten om te investeren in (sociale) huisvesting, maar moet ook maatregelen bevatten om de betaalbaarheid en toegankelijkheid van goede sociale huisvesting van goede kwaliteit voor een ieder daadwerkelijk te borgen.

Leven lang ontwikkelen

De mate van opleiding is in hoge mate bepalend voor de perspectieven, de gezondheid en het welzijn van mensen. In het kader van de demografische ontwikkelingen, heeft dat op EU niveau geleid tot een beleidsinzet op gezond en actief ouder worden en een leven lang ontwikkelen. Blijvend investeren in ontwikkeling en (informele) scholing is hoe dan ook van groot belang voor de zelfontplooiing van mensen, om ontwikkelingen in de wereld van werk te kunnen bijbenen, toegang tot de arbeidsmarkt te versterken en om werkloosheid door veroudering van vaardigheden te voorkomen. Toegang tot training en (om)scholing voor werkenden is daarnaast essentieel om ervoor te zorgen dat we de mensen hebben om de groene en digitale transitie succesvol te volbrengen. Naast de Europese Vaardighedenagenda en het Year of the Skills (2023) moet er ook de komende mandaatsperiode hard ingezet blijven worden op onderwijs, opleiding, scholing en training, zoals we in hoofdstuk 5 al kort vermeldde.

CONCREET:

De FNV en de andere EU vakbonden zich ook op EU niveau hard voor:

- Het recht voor iedereen op goed funderend onderwijs en een relevante vervolgopleiding. Het is de basisvoorwaarde voor het kunnen verwezenlijken van de andere rechten;
- Follow up van het Year of Skills (2023) met een effectief actieplan: Het waarborgen van gelijkheid en integratie binnen de opleidingsvoorzieningen en de samenleving in het algemeen is nu belangrijker dan ooit, met name in het licht van de groene en digitale transitie;
- Het recht van iedere werkende op verdere opleiding, nascholing of training, zonder kosten voor de werknemer en tijdens de werktijd, zodat werknemers hun positie op de arbeidsmarkt kunnen verbeteren. De digitale en groene transitie vragen om goed geschoolde arbeidskrachten en constante aandacht voor een leven lang leren. Jarenlang is hier te weinig door werkgevers geïnvesteerd. Zo'n 74% van het MBK in de EU heeft nu al een tekort aan geschoold personeel. Zonder extra maatregelen zal het huidige tekort aan goed geschoolde arbeidskrachten alleen maar groter worden als gevolg van de vergrijzing tegen 2030 en laten we onbenut arbeidspotentieel liggen en blijven mensen uit de boot vallen;
- Er moeten EU-standaarden met minimumvereisten aan zogenoemde micro-credentials en aanbieders van dergelijke deelcertificaten ontwikkeld worden, zodat het kwalitatief goede aanvullingen zijn op samenhangende opleidingen met volledige kwalificaties, maar micro-credentials kunnen nooit in de plaats komen van het recht op een volledige kwalificatie als basis;
- Samen met het EVV en de ETUFs zetten we ons in voor Europese wetgeving voor betaalde stageplekken.

Geopolitieke uitdagingen

Inzet op strategische autonomie

Door de toenemende geopolitieke onrust en de sociale en economische onzekerheden die daaruit volgden, zette de vorige Europese Commissievoorzitter in op een geopolitieke rol voor de

EU. Met een grote politieke inzet op verdere uitbreiding van de EU en een focus op meer Europese zelfredzaamheid onder de noemer van 'strategische autonomie'¹⁶.

De coronapandemie en de oorlog in Oekraïne hebben laten zien dat de EU erg afhankelijk is van het buitenland. Denk aan medische beschermingsmiddelen, schaarse metalen uit China en gas uit Rusland. Daarom heeft de Commissie Von der Leyen belangrijke stappen gezet om de EU minder afhankelijk te maken van buitenlandse producten en diensten die voor Europa van strategisch belang zijn. Daarbij staan drie samenhangende doelstellingen voorop: stabiliteit, verspreiding van Europese normen en bevordering van de waarden van de EU.

Voor FNV en alle Europese vakbonden staat voorop dat de EU inzet voor meer strategische autonomie niet alleen hand in hand gaan met een sterke sociaaleconomische dimensie, maar ook met de paradigmaverschuiving op het gebied van milieu, klimaat en digitalisering.

In het EU beleid wordt ingezet op kortere toeleveringsketens, kritische materialen moeten in de EU zelf gevonden worden (zie de Critical Raw Materials Act) en diversificatie van toelevering. Daartoe zijn concrete doelstellingen afgesproken voor de capaciteit in de strategische grondstoffentoevoerketen die tegen 2030 moet worden bereikt: 10% van de jaarlijkse behoefte aan winning van de EU, 40% voor verwerking en 25% voor recycling. Niet meer dan 65% van de jaarlijkse behoeften van de EU aan elke strategische grondstof in een relevant verwerkingsstadium mag afkomstig zijn uit één enkel derde land.

Strategische afhankelijkheden vormen een kwetsbaarheid voor de EU. Het overmatig vertrouwen op één bron voor kritieke hulpbronnen, materialen, producten en technologieën stelt de EU bloot aan potentiële verstoringen in de toeleveringsketen. Waar de Chips Act en de Critical Raw Materials Act inspelen op grondstoffen in specifieke sectoren, blijft het noodzaak dat er ook de komende mandaatsperiode een alomvattend industrieel beleidskader ontwikkeld wordt, waarbinnen het verminderen van de strategische afhankelijkheden en het koesteren van een open economie, met behoud en versterking van ons Europees sociaal model, topprioriteit zijn. FNV ontwikkelt daarom op nationaal niveau én op EU niveau samen met het EVV en de ETUFs een gerichte vakbondsinzet voor de vormgeving van een nieuw Europees industrie- en dienstenbeleid, waarbij de belangen van werkenden in de sector voorop staan.

Deze hernieuwde focus op strategische autonomie heeft niet alleen gevolgen voor de inrichting van de EU economie, maar zal ook moeten leiden tot een hernieuwde visie op internationale handel.

FNV vindt dat handel geen doel op zich is, maar een middel. In de coalitie *Handel Anders!* zetten we ons daarom in voor een alternatief handelsbeleid, waarbij we ervan uitgaan dat handel kansen biedt om duurzame economische ontwikkeling te stimuleren, mits het op de juiste manier is vormgegeven en de opbrengsten eerlijk worden verdeeld. Internationale verdragen op het terrein van mens, dier, milieu en klimaat moeten daarom prioriteit krijgen ten opzichte van handelsverdragen¹⁷.

CONCREET:

- Coördineer binnen de EU welke bedrijfstakken en bedrijven al dan niet steun verdienen bij het behalen van de klimaatdoelstellingen en stel hierbij sociale en duurzaamheidsvereisten (zie verder);
- Voorkom beleidsconcurrentie tussen landen in de EU en ten opzichte van landen zoals de VS en China.

¹⁶ Strategische autonomie wordt gedefinieerd als het vermogen om autonoom te handelen, te vertrouwen op eigen middelen in belangrijke strategische gebieden en samen te werken met partners wanneer dat nodig is.

¹⁷ Zie het alternatieve handelsbeleid van Handel Anders!. FNV was bij de ontwikkeling ervan betrokken: <https://handelanders.nl/publicaties/handel-anders>

- Voorkom dat de landen met de diepste financiële zakken hun industrieën/dienstensector overeind houden of stimuleren ten koste van de rest;
- Geef vakbonden en werkenden een plek aan tafel; Nothing about us, without us!

Sociale Handels- en Investeringsverdragen

Het streven naar strategische autonomie leidt tot een inzet op kortere ketens en op een hernieuwde inzet op het sluiten van handelsverdragen. In plaats van de huidige handels- en investeringsakkoorden pleit FNV voor samenwerkingsakkoorden die staan voor duurzame ontwikkeling van lokale industrie, wetenschap en fatsoenlijk werk, waarbij democratische principes en internationale normen gelden.

CONCREET:

Voor handelsverdragen betekent dit in ieder geval dat:

- deze de ongelijkheid in de wereld moeten verminderen en zorgen voor duurzame welvaart;
- ze gepaard moeten gaan met controle op fundamentele internationale ILO-arbeidsnormen, waaronder het verbod van dwangarbeid, kinderarbeid en discriminatie op de werkvloer, het promotioneel kader voor de veiligheid en gezondheid op het werk, de vrijheid van vakbondsorganisatie en het recht op collectieve onderhandeling;
- ze moeten leiden tot verbetering van zowel de Europese beschermingsniveaus voor arbeidsomstandigheden als die van de contractpartners;
- publieke diensten hier niet in thuis horen (denk aan onderwijs, energielevering, drinkwatervoorziening en postlevering);
- het onderhandelingsproces transparant moet zijn, met voldoende ruimte voor democratische controle.

Uitbreiding

Sinds 2000 willen de zes landen van de Westelijke Balkan (Albanië, Bosnië-Herzegovina, Kosovo, Montenegro, Noord-Macedonië en Servië) toetreden tot de EU. Door de Russische aanvalsoorlog in Oekraïne is dit proces in een stroomversnelling gekomen. Het Groeiplan voor de Westelijke Balkan moet het uitbreidingsproces en de groei van de economieën van de landen van de Westelijke Balkan versnellen. Door maatregelen te introduceren die de economieën van de Westelijke Balkanlanden verder integreren in een regionale markt en deels ook in de EU interne markt. De Westelijke Balkanlanden zullen dan stap voor stap EU-wetgeving overnemen, in 'ruil' voor gedeeltelijke toegang tot de interne markt.

Om de Westelijke Balkanlanden te ondersteunen bij de benodigde hervormingen van hun economieën, is er een speciaal fonds opgericht met 6 miljard euro aan giften en gunstige leningen. Dit geld wordt uitbetaald wanneer de landen fundamentele hervormingen doorvoeren, waaronder ook specifieke sociaaleconomische hervormingen.

Het Groeiplan stelt dus delen van de EU interne markt eerder voor deze landen open, op voorwaarde dat ze bepaalde hervormingen hebben doorgevoerd. Hierdoor kunnen de landen, hun economieën en de bevolking al de voordelen van de interne markt ervaren voordat ze officieel toetreden. Tegelijkertijd vormen de verschillende stappen en prioriteiten een soort trechter in het proces van integratie, het sluit deze landen in (het zogenaamde lock-in effect).

Als een kandidaat-lidstaat de noodzakelijke hervormingen zeer ambitieus oppakt, zoals Oekraïne, Moldavië en Montenegro nu lijken te doen, zou hun toetreding tot de EU theoretisch zelfs nog in de komende mandaatsperiode kunnen plaatsvinden.

FNV en alle EU vakbonden benadrukken dat de EU uitbreiding met de toetredingslanden een succesverhaal moet worden voor de werkende mensen in deze landen zelf en in de huidige EU lidstaten. Dat betekent dat de sociale en arbeidsnormen van de EU volledig moeten worden gehandhaafd in de toetredingsonderhandelingen. Het opbouwen van een functionerende sociale markteconomie, alsook het verankeren en versterken van het recht op collectief onderhandelen in de toetredingslanden is hiervoor een vereiste. Om die reden zijn wij geen voorstander van gedeeltelijke toegang tot de interne markt totdat landen deze vereiste normen hebben bereikt. Daarnaast moeten vakbonden een rol spelen bij het beslissen hoe de EU-financiering uit het Groeifonds wordt besteed. Dit is een belangrijke eerste stap in de ontwikkeling van een stelsel van industriële relaties met een sterke sociale dialoog in de landen van de Westelijke Balkan.

CONCREET:

- Samenwerking in ETUC en het EESC met vakbonden uit de toetredingslanden met het oog op versterking van vakbondsmacht en vakbondskracht;
- Betrek vakbonden uit de toetredingslanden bij de hervormingsplannen, en de EU vakbonden bij de evaluatie van de hervormingen;
- Volledige implementatie van het sociaal EU-acquis als voorwaarde voor toetreding tot de EU;
- Geen openstelling van delen van de interne markt, zonder de daarbij behorende sociale vereisten en werknemersrechten.

Rechtvaardige transitie met echte banen

FNV en de andere EU vakbonden pleiten voor rechtvaardige transitie. De veranderingen die nodig zijn op het gebied van klimaatverandering, digitalisering en strategische autonomie zullen niet voor iedereen in onze samenlevingen dezelfde gevolgen hebben. Een rechtvaardige transitie houdt in dat de toekomst en bestaansmiddelen van werknemers, hun gezinnen en hun gemeenschappen veiliggesteld worden. Het betekent dat werkenden en hun vakbonden op alle niveaus betrokken moeten worden; en dat betekent dat we op EU niveau, op nationaal niveau, in de sector en op de werkplek, aan de cao-tafel en in de (E)OR betrokken moeten worden bij de besluitvorming over hoe we als maatschappij omgaan met de grote veranderingen, hoe we daar op EU en nationaal niveau keuzes in maken, en hoe we de kennis en kunde van onze leden centraal stellen.

Digitalisering

De afgelopen jaren is de ontwikkeling van technologieën in een stroomversnelling gekomen. Steeds meer digitale technologieën doen hun intrede op de werkplek en creëren nieuwe methodes en nieuwe vormen van werk. Om de zogenoemde digitale transformatie van de EU in goede banen te leiden heeft de Europese Commissie concrete doelstellingen en streefcijfers voor 2030 opgesteld op terreinen als vaardigheden, veilige en duurzame digitale infrastructuur, digitale transformatie van bedrijven en de digitalisering van overheidsdiensten.

Zo moet in 2030 minimaal 80% van de Europese bevolking digitale basisvaardigheden hebben, daarnaast moeten er in 2030 20 miljoen ICT-specialisten werkzaam zijn binnen de EU en moet ten minste 90% van het Europese MKB gebruik maken van digitale technologie. Bovendien is er het voornemen dat driekwart van het bedrijfsleven zowel 'big data' als kunstmatige intelligentie gebruikt. Ook moet de EU in 2030 verantwoordelijk zijn voor 20% van de wereldmarkt voor halfgeleiders.

Nieuwe technologie zal waarschijnlijk tot productiviteitsgroei leiden, maar leidt niet automatisch tot welvaartsgroei voor iedereen. Tijd, geld, werk en risico's moeten worden verdeeld tussen

werkgevers en werknemers. Daarvoor zijn nieuwe regels nodig. Bijvoorbeeld om de middengroepen op de arbeidsmarkt te ondersteunen die getroffen worden door de inzet van nieuwe technologie.

FNV stelt voorop dat techniek de mens moet dienen. We willen aantrekkelijk en veilig werk, zeggenschap over onze werktijden en de inhoud van ons werk. We eisen ruimte voor scholing en ontwikkeling, voor vakmanschap. Werknemers moeten actief betrokken worden bij de invoering van nieuwe technologie en de organisatie van het werk en moeten recht hebben op scholing om zich deze nieuwe technologie eigen te maken, zodat we hun positie op de arbeidsmarkt kunnen behouden. Inkomens- en werkzekerheid moeten geborgd worden. Het doel is dat we technologie inzetten om nieuwe beroepstaken en capaciteiten voor werknemers te creëren en te ondersteunen om meer deskundig werk te doen. Alleen dan leidt dit tot verminderde ongelijkheid, productiviteitsverhoging en een eerlijke beloning. Als FNV willen we mee praten over wat veilige en gewenste technologische innovatie is. Zo werken onze bouwcollega's van de Europese Federatie voor de Bouw en de Hout (EFBH) samen met de Europese werkgevers in de Bouw (FIEC) en de Commissie in een project over Social ID cards. In een sector waar veel mensen gaan en komen en vaak maar kort verbonden zijn aan een bouwplaats / project, is het onmogelijk om het overzicht te houden en daardoor goed te kunnen handhaven. Een Social ID card (de Nederlandse Bouwplaats-ID is een voorbeeld) kan dat overzicht wel geven. Dit is niet alleen relevantie informatie voor de handhavende instanties, maar dit is vooral belangrijk voor de werkende in de Bouw wiens positie door de kaart hierdoor aanzienlijk versterkt wordt.

Er wordt veel geïnvesteerd in nieuwe technologieën, veranderingen zijn de nieuwe constante binnen organisaties. Maar hoe worden werknemers hierin meegenomen, wordt er rekening gehouden met mentale veerkracht en hoe worden productiviteitswinsten (eerlijk) verdeeld binnen sectoren en organisaties? Ook daarom moeten vakbonden een plek aan tafel hebben.

Terwijl traditionele industriële robots al rond 1950 aanwezig zijn in fabrieken, is de integratie van kunstmatige intelligentie (AI) en moderne robotsystemen de afgelopen tien jaar toegenomen op werkplekken in alle sectoren, bij werknemers op alle opleidingsniveaus en in (bijna) alle functies. Daarom zetten we ons in voor EU wetgeving ter bescherming van werkenden tegen AI management.

Ook wordt er te weinig bij stil gestaan dat toepassingen die gebaseerd zijn op AI veel rekenkracht kosten¹⁸. De verwachting is dat de uitstoot blijft stijgen omdat AI steeds groter wordt. Dit heeft niet alleen impact op het klimaat, maar zal ook consequenties hebben voor de diverse sectoren. Want als AI meer CO₂-uitstoot gaat veroorzaken en dit niet begrensd wordt, betekent dit dat de opgave voor andere sectoren groter wordt om hun uitstoot sneller terug te brengen (immers: de totale uitstoot moet zo snel mogelijk omlaag om gevaarlijke klimaatverandering tegen te gaan).

CONCREET:

- Betrek werknemers bij de inrichting van de arbeidsorganisatie, ook waar het gaat om digitaliseringsprocessen;
- Zorg voor aantrekkelijk werk, ook voor lager opgeleiden en zorg voor betrokkenheid van werknemers bij de introductie van nieuwe technologieën;
- Eerlijke verdeling van de winst in geld en tijd (zoals een kortere voltijdsnorm), uit toenemende arbeidsproductiviteit door nieuwe (digitale) technologieën;

¹⁸ De totale klimaatvoetafdruk van AI vereist een duurzaamheidskader dat vooralsnog onvoldoende ontwikkeld is; het huidige wettelijke kader voor AI gaat namelijk voorbij aan de noodzaak om aan te tonen dat AI-systemen en -modellen echt duurzaam zijn.

- Spreek betrouwbare indicatoren en metingen voor het kwantificeren van het energieverbruik, de koolstofuitstoot en het waterverbruik van AI af en neem dit op in de strategische agenda van de EU.

Verduurzaming en een rechtvaardige transitie

Er is in de EU Klimaatwet en in de Green Deal afgesproken welke maatregelen nodig zijn om ervoor te zorgen dat de EU in 2050 klimaatneutraal is. In 2030 moet de uitstoot van broeikasgassen met 55% teruggebracht zijn ten opzichte van 1990, maar dat gaat natuurlijk niet vanzelf. De energietransitie vraagt om forse energiebesparing en een volledige uitfasering van fossiele energiebronnen (gas en olie) richting duurzame energiebronnen (onder andere zonne-, windenergie, groene waterstof, biogas) in 2050. Daarnaast zit in o.a. het Green Dealpakket nog veel meer beleid voor de verduurzaming van Europa. Zoals het belasten van producten met een grote klimaatimpact van buiten Europa (zoals bijvoorbeeld via het Carbon Border Adjustment Mechanism), het beter beschermen van biodiversiteit en milieu en het streven naar een circulaire economie. Door producten slimmer te ontwerpen, de levensduur ervan te verlengen en onderdelen opnieuw te gebruiken, levert de circulaire economie een belangrijke bijdrage aan het toekomstbestendiger maken van onze economie. Door circulair te gaan ondernemen worden sectoren die van primaire grondstoffen afhankelijk zijn, toekomstbestendig gemaakt en ontstaan er nieuwe economische activiteiten. Dit werkt door in behoud van werkgelegenheid en de creatie van banen in nieuwe circulaire activiteiten, zoals onderhoud, reparatie, revisie en hergebruik. Goede arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden moeten daarbij voorop staan.

FNV en de andere EU vakbonden zijn ervan overtuigd dat de Green Deal, die zorgt voor een duurzame en rechtvaardige toekomst voor alle inwoners in Europa, niet afgezwakt moet worden. Het overmatig gebruik van hulpbronnen van de aarde, het blijven uitstoten van broeikasgassen, vervuilende chemische stoffen en afval, waaronder (micro)plastics moeten urgent worden verminderd. Om de klimaat- en biodiversiteitscrisis het hoofd te bieden, heeft Europa dringend behoefte aan ambitieuze regelgeving om een ecologische transitie mogelijk te maken. De duurzame ontwikkeling van onze maatschappij zal afhangen van het herstel van ecosystemen. De levenskwaliteit van de huidige en toekomstige Europese burgers hangt ervan af.

Het is duidelijk dat klimaatverandering en klimaatbeleid op allerlei manieren de kerntaken van de vakbond raakt; werk, inkomen, bestaanszekerheid, leefbaarheid en rechtvaardigheid. We mengen ons daarom actief in het klimaatdebat om ervoor te zorgen dat er ambitieuze klimaatregelen genomen worden om ons tegen de effecten van de klimaatcrisis te beschermen en vooral om te zorgen dat de transitie rechtvaardig verloopt. Zoals in onze FNV Klimaatvisie beschreven, staat voorop natuurlijk dat we ons keihard inzetten om echt vakbondswerk te maken van klimaat.

CONCREET

We zetten ons in voor:

- Goede groene banen, met goede arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud en arbeidsverhoudingen;
- Een eerlijke transitie voor iedereen; we laten niemand achter en zetten ons maximaal in voor verduurzaming van bedrijven en toekomstbestendige banen;
- De lusten en lasten worden eerlijk verdeeld; de sterkste schouders dragen de zwaarste lasten;

- Ambitieuze klimaatbeleid is nodig om de leefbaarheid op aarde te garanderen en te zorgen dat Nederland op tijd klaar is voor de economie van de toekomst¹⁹.

Dat doen we natuurlijk niet alleen in Nederland, maar juist ook op Europees niveau. Naast een concrete vakbondsinzet voor een eerlijke groene en digitale transitie, is het ook belangrijk om te kijken naar de manier waarop lidstaten bedrijven opdrachten gunnen of bedrijven ondersteunen om de groene en digitale transitie te kunnen maken. De kaders voor deze aanbestedingen en ondersteuningsmogelijkheden van de lidstaten zijn namelijk op Europees niveau vastgesteld.

Stel sociale en duurzaamheidsvereisten aan publieke aanbestedingen en steun voor bedrijven

De markt gaat de verduurzaming en digitalisering van onze economieën niet uit zich zelf in goede banen leiden. Daar moeten overheden het voortouw in nemen. En dat kan. Meer dan 14% van het totale bbp van de EU bestaat uit publieke aanbestedingen door overheden. Dit is een enorme hoeveelheid geld. Met een dergelijk aandeel in de economie kunnen overheden de toon zetten voor de markt met goede arbeidsvoorwaarden en toereikende lonen. Overheden kunnen dit geld gebruiken om de transities te sturen en collectieve onderhandelingen te stimuleren. Maar dat is niet verplicht, EU wetgeving staat toe dat lidstaten niet groen en sociaal aanbesteden, maar alleen kijken naar de laagste prijs. Sterker nog, de EU wetgeving over aanbestedingen biedt lidstaten te weinig zekerheid dat bijvoorbeeld het eisen van een cao niet indruist tegen het vrij verkeer op de interne markt.

Veel overheden kiezen dus voor aanbestedingen op basis van de laagste prijs. In zulke gevallen sporen overheden de markt aan tot een race naar beneden. Als overheden alleen maar aanbesteden op basis van de laagste prijs krijgen alleen bedrijven die geen cao willen afsluiten en gebruik maken van de goedkoopste, meest flexibele arbeid deze aanbestedingen te pakken. Dat moeten we niet willen. Een aanpassing van die Europese wetgeving zou overheden in staat stellen om publiek geld juist in te zetten voor het verhogen van sociale en groene standaarden.

FNV vindt dat er daarom strikte sociale en klimaateisen gesteld moeten worden aan alle vormen van EU financiële steun voor bedrijven. Dat geldt te meer nu de Commissie de instrumenten van het EU mededingingsbeleid (aangebestedingen, subsidies en verruiming mogelijkheden staatssteun) wil gebruiken om de transities te sturen. De EU instellingen moeten hier met hun eigen aanbestedingsbeleid zelf het voortouw in nemen.

CONCREET:

- Betrek vakbonden op alle niveaus, bij de aangekondigde ‘EU-dialogen’ met industriesectoren, bij de totstandkoming van regelgeving en bij de concrete uitvoering daarvan op nationaal, regionaal en lokaal niveau;
- Stel aan alle publiek geld voor bedrijven (EU en nationale financiering voor bedrijven) strikte sociale en duurzaamheidsvoorwaarden;
- Pas de EU-regels voor overheidsaanbestedingen aan om ervoor te zorgen dat overheidsgeld enkel terechtkomt bij organisaties die de rechten van werknemers en vakbonden respecteren, die onderhandelen met vakbonden en wier werknemers onder collectieve overeenkomsten vallen;
- Herzie de EU vereisten voor staatssteun en subsidieverlening om te borgen dat lidstaten enkel bedrijven ondersteunen met publiek geld die de rechten van werknemers en vakbonden respecteren, die onderhandelen met vakbonden en wier werknemers onder collectieve overeenkomsten vallen.

¹⁹ Zie de FNV Klimaatvisie, fnv.nl/klimaat

Afsluiting

Het spreekt voor zich dat we als FNV in Europa actief zijn om op te komen voor de belangen van onze leden. Daar draagt dit FNV Europa programma aan bij. We behartigen de belangen van werkenden, ook als de werkgever een multinational is, of als je collega's op de werkvloer uit een ander land komen. We kunnen niet zonder Europese wetgeving met minimumnormen ter bescherming van werkenden. Anders zijn we overgeleverd aan het verdienmodel van concurrentie op de laagste kosten in de interne markt. Met alle nadelige gevolgen voor arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van dien.

De afgelopen periode hebben we gemerkt dat onze vakbondsaanpak hierop werkt. Veel sociaaleconomische wetgeving, die onze leden meer bescherming biedt, is de afgelopen jaren niet in Den Haag tot stand gekomen, maar in Brussel. Het Nederlandse kabinet moest die bescherming soms met tegenzin gaan garanderen. Denk maar aan de wetgeving rond ouderschapsverlof en mantelzorg. Ook de loontransparantie M/V en de betere bescherming van platformwerkers in Nederland, komt juist dankzij de Europese wetgeving nu ook in Nederland tot stand. Dat hebben we door onze FNV inzet met elkaar voor elkaar gekregen. Daar plukken werkenden de vruchten van en dat smaakt naar meer.

Dat past niet altijd binnen een populistische benadering van de EU, zoals de Nederlandse politiek geregeld uitdraagt. Steeds vaker merken wij dat het Nederlandse kabinet inzet om zo min mogelijk 'last' te hebben van EU normen op sociaal terrein, ook als dat een betere bescherming van werkenden oplevert. De riedel is dat meer bescherming van werkenden onwenselijke administratie voor bedrijven met zich mee zou brengen.

Daar gaan we natuurlijk niet in mee. Vanwege deze politieke weerzin is het daarom ook noodzakelijker dat we scherper zijn dan voorheen wanneer Europese wetgeving in Nederland ingevoerd moet worden, bij de implementatie. Alleen dan kunnen we ervoor zorgen dat de stappen die we in Brussel vooruit hebben gezet, ook in de praktijk leiden tot meer bescherming van werkenden in Nederland.

Zo merken we bij de omzetting van de EU Minimumloonrichtlijn dat het kabinet vooralsnog weigert de bescherming van vakbondsvertegenwoordigers (bestuurders en kaderleden) wettelijk te verankeren. Ook al is dat een verplichting uit de richtlijn waar we ons in Brussel voor hard hebben gemaakt. Ons FNV Young and United is aan het knokken om de beperking van het minimumloon voor jongvolwassenen te stoppen aan de hand van de verplichtingen uit deze Europese wet, maar het kabinet probeert dit vooralsnog te negeren. De komende periode zullen we die niet-naleving van EU verplichtingen door het Nederlandse kabinet meer en meer aan de orde moeten stellen. Dat doen we met ons eigen verhaal, met onze eigen (kader)leden en bestuurders. Zodat de verworven rechten uit Brussel vóór een betere bescherming van werkenden werkelijkheid worden.

Ons eigen verhaal, onze eigen vakbondsinzet én de resultaten die we daarmee binnen halen willen we de komende jaren nog zichtbaarder maken. Zo kunnen onze leden zien wat we voor hen in de wacht slepen en waarom.

In dit FNV EU programma 2024-2029 stellen we vast dat we keihard doorgaan met onze actieve vakbondsinzet in Europa. Want alleen door bovenop Europese wet- en regelgeving te zitten zijn we in staat om goed op te komen voor de belangen van onze leden en van alle werkenden.

Dat doen we door op concrete dossiers en in (grensoverschrijdende) bedrijven actief samen te werken met zusterbonden. Zo worden we niet tegen elkaar uitgespeeld en versterken we de positie van onze leden op de werkplek.

We investeren in de gezamenlijke vakbondsinzet van en met alle andere Europese vakbonden. Zo zien we dat we met één stem spreken en dat het EVV en de ETUFs een vuist kunnen maken in het EU wetgevingsproces. Samen met alle EU vakbonden ontwikkelen we voorstellen die de positie van werkenden versterkt in alle lidstaten, die net zo hard van meerwaarde zijn in Spanje of Tsjechië als in Nederland.

In dit FNV EU programma voor de komende vijf jaar, hebben we onze FNV inzet geconcretiseerd; we hebben duidelijk gemaakt hoe we onze brede FNV beleidsinzet willen realiseren en stappen vooruit zetten om een sociaal Europa met gelijke rechten en gelijke kansen voor alle werkenden dichterbij te brengen.

De inzet van de FNV in Europa sluit naadloos aan bij de brede inzet van de FNV. Onze EU inzet beperkt zich niet tot één portefeuillehouder of het FNV EU team, maar is onderdeel van de ongedeelde FNV en van de aangesloten bonden, van elke bestuurder, onderhandelaar en kaderlid. Ons FNV EU programma 2024-2029 is van ons allemaal en voor ons allemaal. Of je nu in de zorg werkt, in de bouw, of in een supermarkt. Iedereen verdient waardig werk met een fatsoenlijke beloning waar je van rond kan komen. Samen gaan we ons de komende jaren hard maken om onze inzet te realiseren.

En dat is hard nodig, want de verrechtsing van het politieke landschap is geen uniek Nederlands fenomeen. Finland en Italië hebben bijvoorbeeld ook een radicaal rechtse overheid, die niet veel goeds beloven voor werknemers- en vakbondsrechten. De samenstelling van de nieuwe Europese Commissie is conservatiever dan de afgelopen jaren en ook in het Europees Parlement zullen we nog meer moeten strijden om meerderheden te vinden voor onze vakbondstandpunten op concrete dossiers.

Met dit EU programma, met onze gezamenlijke vakbondsinzet, pakken we de handschoen op tegen radicaal-rechtse en niet-democratische krachten in de EU. We gaan niet mee in de negatieve retoriek, maar komen met echte, sociale oplossingen voor de grote uitdagingen waarbij we werkenden niet tegen elkaar uit laten spelen. Het is tijd om een vuist te maken.

Dat doen we samen. Samen met al ons bestuurders en kaderleden, maar ook samen met al die andere vakbondscollega's uit de andere lidstaten, want samen staan we sterk! En samen kunnen we het verschil maken, ook in Brussel.

Lijst met verklarende begrippen en afkortingen

BBP: Het bruto binnenlands product (bbp) is de totale toegevoegde waarde van alle in een land geproduceerde goederen en diensten gedurende een bepaalde periode (meestal een jaar).

CAO: Collectieve Arbeidsovereenkomst.

CBAM: Het Carbon Border Adjustment Mechanism is een Europees beprijzingsmiddel om de CO₂-uitstoot van die vrij is gekomen bij de productie van CO₂-intensieve goederen eerlijk te beprijzen indien die buiten de EU gemaakt zijn. Denk bijvoorbeeld aan cement, ijzer, staal of kunstmest. Deze CO₂-heffing moet een prikkel geven aan niet-EU-landen om duurzamer te produceren en een eerlijk speelveld creëren voor Europese bedrijven die in de EU ook te maken hebben met CO₂-beprijzing.

Commissie: Europese Commissie.

Derdelanders: Mensen die van buiten de EU komen, maar in de EU wonen of werken.

DAEB: Diensten van Algemeen Economisch Belang: activiteiten op het gebied van commerciële dienstverlening waarbij taken van algemeen belang worden vervuld en waarvoor verplichtingen inzake openbare dienstverlening gelden, zoals bijvoorbeeld openbaar vervoer, energievoorziening en volkshuisvesting. Het is aan de EU lidstaten om zelf te bepalen hoe zij hun DAEB vormgeven. De regels voor de vrije markt en concurrentie zijn van toepassing op ondernemingen die verantwoordelijk zijn voor het beheer van DAEB voor zover deze regels hen niet verhinderen hun taken in het kader van het algemeen belang goed uit te voeren.

Economische en Monetaire Unie (EMU): Het EMU-beleid heeft betrekking op alle lidstaten van de Europese Unie. Alle nieuwe EU-lidstaten moeten zich ertoe verbinden deel te nemen aan de derde fase (de toetreding tot de euro) zodra ze aan alle convergentiecriteria voldoen. 20 EU-lidstaten, waaronder als laatste Kroatië, hebben de euro ondertussen als munteenheid aangenomen. Enkel Denemarken heeft hiertoe een wettelijke opt-out van de EU-verdragen bedongen. De EMU-lidstaten (eurolanden) werken op economisch en monetair gebied nauw samen. Ook voeren de lidstaten een gezamenlijk budgettair beleid, met onder meer afspraken over de maximale hoogte van de rente en de staatsschuld.

EOR: Europese Ondernemingsraad: Een onderneming moet een Europese ondernemingsraad (Eor) instellen als hij aan de volgende voorwaarden voldoet:

De onderneming moet ten minste gedurende 2 jaar gemiddeld ten minste duizend werknemers in de Europese Economische Ruimte in dienst hebben;

De onderneming moet ten minste 2 vestigingen in 2 verschillende landen binnen de EER hebben. In ieder van die vestigingen moeten minimaal honderdvijftig werknemers werkzaam zijn.

Ongeveer 2/3e van de Nederlandse multinationals heeft een EOR.

EPSR: Europese Pijler van Sociale Rechten.

(Herzien) ESH: het Europees Sociaal Handvest is een internationaal mensenrechtenverdrag met de meer sociale grondrechten. Het verdrag stamt uit 1961, maar is in 1996 herzien (vandaar herzien ESH). De meeste artikelen zijn geformuleerd als aanbeveling of streefdoel en minder als afdwingbaar recht.

ETUC / EVV: European Trade Union Confederation, in het Nederland Europees Verbond van Vakverenigingen, oftewel EVV de term die we in dit programma gebruiken. Opgericht in 1973 om de belangen van werkenden op EU niveau te kunnen organiseren, bestaat het EVV nu uit 94 nationale vakbonden in 42 landen én uit 10 Europese vakbondsfederaties (ETUFs).

Het hoogste orgaan van het EVV is het Congres, dat elke 4 jaar plaatsvindt. Op het Congres van Berlijn (2023) zijn de [vakbondsprioriteiten voor de Congresperiode tot 2027](#) vastgesteld.

ETUF(s): Er zijn 10 Europese vakbondsfederaties (ETUF) aangesloten bij het EVV. Zij vertegenwoordigen werknemers in specifieke sectoren, variërend van journalistiek en entertainment tot de chemische en metaalindustrie:

- [EAEA](#): European Arts and Entertainment Alliance;
- [EUROCOP](#): European Confederation of Police;
- [EFBWW](#): European Federation of Building and Woodworkers;
- [EFFAT](#): European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions;
- [EFJ](#): European Federation of Journalists;
- [EPSU](#): European Federation of Public Service Unions ;
- [ETE](#): European Transport Workers' Federation ;
- [ETUCE](#): European Trade Union Committee for Education;
- [INDUSTRIAll](#): IndustriAll European Trade Union;
- [UNI Europa](#): European services workers union.

FNV bestuurders uit de sectoren en aangesloten bonden maken deel uit van deze 10 Europese Vakbondsfederaties, die o.m. verantwoordelijk voor de sectorspecifieke EU vakbondsagenda en de Europese sociale dialoog op sectoraal niveau: de ongeveer 35 verschillende sectorale sociale dialoogcomités bespreken sectorspecifieke kwesties die een breed scala aan initiatieven bestrijken en kunnen aanpakken. Het EVV is op zijn beurt verantwoordelijk voor de Europese sociale dialoog op sector-overstijgend niveau.

EU: Europese Unie

EU-acquis: Dit is het geheel van grondrechten en verplichtingen in de EU. De verzameling van de Europese wet- en regelgeving, maar ook de jurisprudentie van het Europees Hof van Justitie bijvoorbeeld. Er bestaan twee soorten EU-wetgeving die allebei bindend zijn voor lidstaten van de EU: richtlijnen en verordeningen (zie hieronder). Kandidaat-lidstaten moeten het volledige EU-acquis aanvaarden en overnemen in hun nationale wet- en regelgeving voordat ze toe kunnen treden tot de EU.

EU Affordable Housingplan: Commissievoorzitter Von der Leyen kondigde in haar politieke richtsnoeren voor de nieuwe mandaatsperiode 2024-2029 “Europe’s choice” een EU betaalbaar huisvestingsplan aan: *“Dit zal structurele factoren aanpakken, een strategie voor woningbouw ontwikkelen, technische assistentie bieden aan steden en lidstaten en zich richten op investeringen. We zullen samenwerken met de Europese Investeringsbank aan een pan-Europees investeringsplatform voor betaalbare en duurzame huisvesting om meer particuliere en publieke investeringen aan te trekken. Als eerste directe stap zullen we voorstellen om liquiditeit in de markt te injecteren door lidstaten toe te staan de geplande investeringen in betaalbare huisvesting in het kader van het cohesiebeleid te verdubbelen. Ook zullen we onze regels voor staatssteun herzien om maatregelen voor huisvestingsondersteuning mogelijk te maken, met name voor betaalbare, energiezuinige en sociale huisvesting”.*

Europees semester(proces): Sinds de eurocrisis hebben landen afgesproken om nationale begrotingen en economieën Europees af te stemmen. Met behulp van het zogeheten Europees semester coördineert de EU het sociaaleconomisch beleid en het begrotingsbeleid van landen (we noemen dit ook wel het proces van Europees economisch en budgetair bestuur). Ieder jaar begint de cyclus van het Europees Semester in november, wanneer de Europese Commissie het Herfstpakket (Autumn package) publiceert. Het bestaat uit verschillende onderdelen:

- een jaarlijks onderzoek naar duurzame groei (Annual Sustainable Growth Survey; ASGS): De ASGS zet de algemene economische, werkgelegenheids- en sociale beleidsprioriteiten voor de Europese Unie voor de komende anderhalf jaar uiteen. Het identificeert uitdagingen en beveelt beleidsmaatregelen aan om groei, inclusiviteit en convergentie binnen de EU te bevorderen, rond de 4 thema's: duurzaamheid van het milieu, productiviteit, 'fairness' en macro-economische stabiliteit.
- Advies over de conceptbegrotingen van de lidstaten (Opinions on the draft Budgetary plans): De adviezen geven een oordeel over de manier waarop de ontwerp-begrotingen van de lidstaten voor het komende jaar aansluiten bij de begrotingsregels van de EU, inclusief de [landspecifieke aanbevelingen](#) (Country Specific Recommendations, CSRs) van het afgelopen jaar. Voor conceptbegrotingsplannen zijn 3 beoordelingen mogelijk; ze kunnen voldoen, grotendeels

voldoen, of lopen het risico niet te voldoen. Lidstaten die risico lopen, moeten de nodige maatregelen te nemen voordat zij hun nationale begroting vaststellen. In gevallen van ernstige niet-naleving van de verplichtingen (uit het [Stabiliteits en GroeiPact, SGP](#)) kan de Commissie om herziening van de nationale ontwerpbegroting vragen.

- een waarschuwingsmechanismerapport (Alert Mechanism Report): Het Alert Mechanism Report (AMR) beoordeelt de individuele macro-economische situatie van alle EU-lidstaten. Het is het startpunt van de jaarlijkse procedure voor [macro-economische onevenwichtigheden](#) (Macroeconomic Imbalances Procedure, MIP), die tot doel heeft potentiële macro-economische risico's op te sporen, te voorkomen en te corrigeren die negatieve gevolgen kunnen hebben voor een specifieke lidstaat of de hele EU. Als er een hoog risico wordt ontdekt dat verdere analyse vereist, kan de Commissie besluiten een [diepgaande evaluatie](#) (in depth review) van de specifieke lidstaat te starten. ([Nederland bevindt zich al jaren in de MIP](#) vanwege de aanhoudende hoge particuliere schulden en het grote overschot op de lopende rekening. De resultaten van de diepgaande evaluaties worden gepubliceerd en dienen door de lidstaten opgevolgd te worden.
- een voorstel voor een aanbeveling voor de eurozone (Euro area Recommendation): De aanbeveling biedt beleidsadvies aan de lidstaten van de eurozone over belangrijke kwesties die van invloed zijn op het functioneren van de gehele eurozone, denk aan gemeenschappelijke prioriteiten, macro-economische uitdagingen of institutionele aspecten van de Economische en Monetaire Unie. De aanbeveling heeft tot doel de samenwerking en afstemming tussen het beleid van de eurozone en het nationale beleid te verbeteren.
- een ontwerp van gezamenlijk werkgelegenheidsverslag (draft joint employment report; JER): Het voorstel voor de JER onderzoekt de belangrijkste werkgelegenheids- en sociale ontwikkelingen in de EU, evenals de daarmee samenhangende beleidsmaatregelen die door de lidstaten zijn geïmplementeerd. Daarnaast monitort de JER de prestaties van de lidstaten met betrekking tot het sociaal scorebord van de Europese pijler van sociale rechten.

In het voorjaar worden de verschillende onderdelen van het semesterproces vastgesteld en worden de lidstaten geacht ze op nationaal niveau door te voeren. De Commissie 'controleert' dan in hoeverre de lidstaten daarna voldoen aan de EU vereisten in de volgende jaargang van het Europees semester.

Europese Commissie: De [Europese Commissie](#) bestaat uit 27 Commissarissen (1 uit elke EU lidstaat) die samen het gemeenschappelijk EU belang moeten borgen voor een mandaatsperiode van 5 jaar (2024-2029). Iedere Eurocommissaris is verantwoordelijk voor het eigen beleidsterrein (denk werkgelegenheid en sociale rechten, mededinging) maar de Commissie beslist als college. De taken van de Commissie zijn:

- nieuwe wetten en beleidsmaatregelen voorstellen (die door de EU wetgever -veelal Raad en Europees Parlement samen- aangenomen moeten worden);
- de toepassing van EU wetgeving monitoren en toezien op de naleving ervan door de lidstaten;
- de EU-begroting beheren;
- vertegenwoordigen belangen EU op wereldtoneel.

Europees Parlement: De 720 leden van het Europees Parlement worden elke 5 jaar rechtstreeks gekozen door kiezers in alle lidstaten. Nederland heeft in deze zittingsperiode (2024-2029) 31 leden. Het Parlement is samen met de Raad veelal bevoegd als de EU wetgever en om over de EU-begroting te besluiten.

De leden van het Europees Parlement organiseren zich in een Europese politieke fractie (zo maakt GroenLinks deel uit van de Groenen, en de PvdA van S&D). Sommige Ep-ers sluiten zich echter niet bij een fractie aan, zij worden niet-ingeschreven genoemd.

Voordat in de plenaire vergadering wordt gestemd, behandelen de fracties de inhoudelijke onderwerpen in overleg ook al mogen de leden niet gedwongen worden op een bepaalde manier te stemmen. Er zijn 8 fracties:

- [Fractie van de Europese Volkspartij \(christendemocraten\)](#) (CDA, NSC en BBB maken hier deel van uit)
- [Fractie van de Progressieve Alliantie van Socialisten en Democraten in het Europees Parlement](#) (PvdA maakt hier deel van uit)
- [Fractie Patriotten voor Europa](#) (radicaal rechts, de PVV maakt hier deel van uit)
- [Fractie Europese Conservatieven en Hervormers](#) (radicaal rechts, de SGP maakt hier deel van uit)
- [Fractie Renew Europe](#) (VVD en D66 maken hier deel van uit)
- [Fractie De Groenen/Vrije Europese Alliantie](#) (GroenLinks en Volt maken hier deel van uit)

- [Linkse Fractie in het Europees Parlement - GUE/NGL](#) (Partij voor de Dieren maakt hier deel van uit)
- [Fractie Europa van Soevereine Naties](#) (radicaal rechts)

Europese Raad: instelling van de EU, bestaande uit de staatshoofden en regeringsleiders van de lidstaten, een voorzitter en de voorzitter van de Europese Commissie. De [Europese Raad](#) heeft tot taak om de algemene politieke beleidslijnen en prioriteiten van de EU te bepalen. (zie voor onderscheid met vakraden, raad van de Europese Unie).

Europese sociale dialoog: In artikel 151 VWEU wordt bevordering van de dialoog tussen werkgevers en werknemers bestempeld als een gemeenschappelijk doel van de EU en de lidstaten. De Europese sociale dialoog omvat de discussies, de raadplegingen, de onderhandelingen en de gemeenschappelijke acties genomen door de representatieve organisaties van de sociale partners. Op sectoroverstijgend niveau zijn dit:

- het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV);
- de Unie van industriefederaties in de EU (BusinessEurope);
- de Europese Unie van het Ambacht en van het Midden- en Kleinbedrijf (SMEunited);
- het Europese koepel van gemeenschapsbedrijven (SGI Europe).

Daarnaast zijn er 43 sectorale sociale dialoogcommissies, waar vakbonden en sectorale werkgeversorganisaties deel van uitmaken, aan vakbondszijde wordt de inbreng gecoördineerd door de ETUFs.

Op grond van artikel 154 VWEU moet de Europese Commissie de EU sociale partners raadplegen voordat zij beleidsmaatregelen op sociaal en arbeidsmarktterrein neemt. De EU sociale partners kunnen reageren op zo'n mogelijk EU initiatief van de Europese Commissie in 2 fasen (de officiële consultatie van de EU sociale partners door de Commissie), maar het is uiteindelijk aan de Commissie of en in hoeverre zij gehoor geeft aan de reacties van de EU sociale partners.

De EU sociale partners kunnen er krachtens artikel 155 VWEU ook voor kiezen zelf te onderhandelen en tot een akkoord te komen (in het kader van de EU sociale dialoog). Zij hebben dan 9 maanden om te onderhandelen (gedurende die tijd mag de Europese Commissie zelf niets doen). Deze onderhandelingen tussen de EU sociale partners kunnen als uitkomst hebben:

1. Een overeenkomst die de sociale partners zelf ten uitvoer leggen volgens hun eigen specifieke procedures en praktijken alsmede die van de lidstaten (de zogenoemde autonome overeenkomsten, die in Nederland veelal middels een Aanbeveling van de Stichting van de Arbeid ten uitvoer worden gebracht, of
2. een overeenkomst waarbij EU sociale partners gezamenlijk de Europese Commissie verzoeken om aan de Raad een voorstel voor te leggen voor een besluit inzake de tenuitvoerlegging ervan (de zogenoemde quasi wetgevende rol van de EU sociale partners), of
3. geen overeenkomst, in welk geval de Commissie verder gaat met de behandeling van het voorstel in kwestie.

De 'quasi wetgevende rol' van de EU sociale partners (punt 2.) is in het verleden dé motor achter EU sociale wetgeving geweest, en heeft voor belangrijke Europese richtlijnen gezorgd, zoals de Uitzendrichtlijn en de richtlijn Deeltijdarbeid. In 2023 zijn we als Europese sociale partners op sectoroverstijgend niveau begonnen aan de onderhandelingen over tele-thuiswerk en het recht op onbereikbaarheid. Op het laatste moment kon de Europese werkgeverskoepel Business Europe helaas niet instemmen met de conceptovereenkomst.

Tijdens de top van de sociale partners in Val Duchesse in januari 2024 ondertekenden de Commissie, het Belgische voorzitterschap van de Raad en de Europese sociale partners een nieuwe tripartiete verklaring voor een dynamische Europese sociale dialoog, waarin de deelnemers zich opnieuw committeren aan het versterken van de sociale dialoog op EU-niveau. De verklaring richt zich niet alleen op tekorten aan vaardigheden en arbeidskrachten en bevestigt opnieuw de rol van de sociale partners, maar voorziet ook in de oprichting van een Europese gezant (envoy) voor de sociale dialoog als contactpunt voor de sociale partners, en lanceerde een Pact voor de sociale dialoog dat begin 2025 moet worden gesloten.

Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC): een adviesorgaan van de EU. Het werd in 1957 opgericht om de belangen van de verschillende economische en sociale groepen in de EU-landen te vertegenwoordigen. Volgens het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) telt het EESC maximaal 350 leden, verdeeld over 3 groepen die de belangen vertegenwoordigen van:

- werkgevers,
- werknemers
- bepaalde soorten activiteiten (zoals boeren, kleine bedrijven, beroepen, consumenten, coöperaties, gezinnen, milieugroeperingen).

FNV heeft 3 leden in de werknemersgroep.

Het EESC wordt geraadpleegd door het Europees Parlement, de Raad en de Commissie in de gevallen die in de EU-verdragen zijn vastgelegd. Zij kan ook initiatiefadviezen uitbrengen.

Eurozone: de groep van 20 lidstaten met de euro als munt. Door de invoering van de euro raken de economieën van die landen meer geïntegreerd; beheer van deze economische integratie moet de voordelen van de gemeenschappelijke munt maximaal benutten.

Het monetaire beleid in de eurozone is in handen van het onafhankelijke Eurosysteem, bestaande uit de Europese Centrale Bank (ECB) en de nationale centrale banken van de lidstaten van de eurozone. Het economisch beleid binnen de Eurozone blijft grotendeels de verantwoordelijkheid van de lidstaten, maar de nationale regeringen moeten hun economisch beleid wél coördineren om de gemeenschappelijke doelstellingen van stabiliteit, groei en werkgelegenheid te verwezenlijken. Het SGP bevat overeengekomen regels voor begrotingsdiscipline, zoals limieten voor overheidstekorten en staatsschulden, die door alle EU-lidstaten moeten worden gerespecteerd, hoewel alleen landen uit de eurozone onderworpen zijn aan sancties – financieel of anderszins – als -naleving. De uitvoering van het economisch bestuur van de EU wordt jaarlijks georganiseerd in het Europees Semester proces (zie boven).

EVRM: Het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden is een internationaal verdrag waarin de mensenrechten en burgerrechten zijn beschermd. Het verdrag is opgesteld in 1950 in navolging van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens.

Green Deal: De [Europese Green Deal](#) is een nieuwe groeistrategie met als doel de EU om te vormen tot een eerlijke en welvarende samenleving met een moderne, hulpbronnenefficiënte en concurrerende economie, waar na 2050 netto geen broeikasgassen meer worden uitgestoten en economische groei is losgekoppeld van het gebruik van hulpbronnen.

Indicator: Een meetbaar kenmerk of een variabele die wordt gebruikt om een bepaalde situatie, trend of verschijnsel aan te duiden. Indicatoren zijn essentieel omdat ze objectieve gegevens leveren die kunnen worden gebruikt voor besluitvorming, monitoring, en het meten van vooruitgang richting doelen of doelstellingen.

Interne markt: De gemeenschappelijke interne markt is een van de grootste verwezenlijkingen van de EU. Sommige economische sectoren (onder andere de openbare diensten) worden nog steeds door de nationale wetgeving geregeld. De lidstaten zijn ook nog steeds grotendeels bevoegd voor belastingen en sociale voorzieningen.

ILO: de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). In 1919 opgericht als tripartiete organisatie en sinds 1946 opgenomen in de structuur van de Verenigde Naties. De missie van de ILO is het bevorderen van sociale rechtvaardigheid in de wereld van werk. Hiervan afgeleide hoofddoelstellingen zijn de bevordering van werkgelegenheid, het waarborgen van gezonde en veilige werkomstandigheden, de verbetering van sociale bescherming, de versterking van de sociale dialoog en de bevordering van (de naleving van) arbeidsnormen. De ILO heeft een tripartiete samenstelling (nationale overheden, werkgevers en werknemersorganisaties), om door het aannemen van conventies en aanbevelingen de verschillende doelstellingen in bindende normen op wereldniveau vast te leggen. Voordat deze ILO conventies en aanbevelingen juridisch bindend kunnen worden in een lidstaat, moet deze ze ratificeren. Burgers en werknemers kunnen voor de rechter echter geen beroep doen op niet-naleving door bedrijven van de verplichtingen uit ILO conventies en aanbevelingen.

Implementatie (implementeren): als Europese regelgeving formeel door de EU-wetgever is vastgesteld, moet deze in veel gevallen door de lidstaten ten uitvoer worden gelegd: worden omgezet in nationale wet- en regelgeving. Dit wordt de implementatie of transpositie in nationale wetgeving genoemd. Deze implementatie is veelal aan een termijn van 2 jaar gebonden. Nederland heeft er – veeleer impliciet dan expliciet – voor gekozen om de implementatie van EU-regelgeving in te passen in het bestaande systeem

van regelgeving. Daarom is de totstandkoming van implementatieregelgeving in Nederland in beginsel gelijk aan de procedures die voor de totstandkoming van een Nederlandse wet gelden.

Jaarlijkse Duurzame Groeianalyse (in het Engels: Annual Sustainable Growth Survey, ASGS): In dit document analyseert de Europese Commissie de economische situatie en geeft de Europese Commissie aan wat de belangrijkste economische uitdagingen zijn en legt zij de algemene beleidsuitgangspunten voor het komende jaar neer. Zie verder bij Europees semester (proces).

Klimaatwet: In de [Europese klimaatwet](#) is de verbintenis van de EU om klimaatneutraal te worden en de tussentijdse doelstelling om de netto-uitstoot van broeikasgassen uiterlijk in 2030 met ten minste 55 % te verminderen ten opzichte van het niveau van 1990, in bindende wetgeving verankerd. De toezegging van de EU om haar netto-uitstoot van broeikasgassen tegen 2030 met ten minste 55 % te verminderen, is in december 2020 [aan het Klimaatverdrag van de VN meegedeeld](#) en vormt de bijdrage van de EU tot verwezenlijking van de doelstellingen van de Overeenkomst van Parijs.

Mandaatsperiode: zittingsperiode van het Europees Parlement, die ook de samenstelling van de Europese Commissie moet bekrachtigen. Dit is een periode van vijf jaar.

Mededingingsbeleid: De voornaamste doelstelling van de EU mededingingsregels is een goede werking van de interne markt mogelijk te maken. Het idee is dat mededinging (concurrentie) bedrijven in staat stelt om op gelijke voet te concurreren in de interne markt, waardoor zij tegelijkertijd gestimuleerd worden om de consument de beste producten tegen de laagste prijs aan te bieden. Dit vormt op zijn beurt een drijvende kracht achter innovatie en stimuleert economische groei op de lange termijn. Ook bedrijven van buiten de EU die actief zijn op de interne markt, vallen onder het mededingingsbeleid van de EU.

In beginsel zijn beperkingen van het vrij verkeer (goederen, kapitaal, personen en diensten) op de interne markt niet toegestaan, het Verdrag betreffende de Werking van de EU bevat daarom allemaal bepalingen om beperkingen en verstoringen van de mededinging te voorkomen (zoals misbruik van machtsposities, mededinging-verstorende overeenkomsten en fusies en overnames die de mededinging beperken). Ook staatssteun die tot verstoring van de mededinging leidt, is verboden, maar kan in bepaalde gevallen toch worden toegestaan.

De NMa (Nederlandse Mededingingsautoriteit) houdt toezicht op de concurrentieverhoudingen in Nederland. Ook op EU-niveau is er een mededingingsbeleid.

Postbusfirma: Een postbus of brievenbusfirma is een bedrijf dat een postadres aanmaakt in een land met gunstigere regels voor hun activiteiten. Ze hebben meestal geen actieve bedrijfsvoering of significante activa en worden soms gebruikt om eigendomsverhoudingen te verhullen. Uit een [EVV-rapport van 2016](#) bleek al dat werkgevers schijnconstructies als postbusfirma's niet alleen gebruiken voor belastingontwijking, maar ook steeds vaker om leefbare lonen, sociale premies en afspraken in collectieve arbeidsovereenkomsten te ontwijken. Werknemersrechten komen hiermee onder druk te staan. Bij postbusfirma's vestigen bedrijven een postbus in een ander Europees land waar zij geen of nauwelijks economische activiteiten hebben. De Handhavingsrichtlijn detachering was de eerste EU wetgeving die het vereiste van substantiële activiteiten in het herkomstland van een bedrijf dat werknemers naar een ander land detacheerde, neerlegde, maar handhaving en naleving ontbreken.

De Europese Commissie heeft een richtlijn voorgesteld om misbruik van brievenbusfirma's voor belastingdoeleinden tegen te gaan, in juni '24 nam de Raad zijn algemene oriëntatie aan, het nieuwe Europees Parlement en de lidstaten in de Raad zullen eind '24 starten met de dialoogonderhandelingen.

Raad van de Europese Unie: In de Raad van de EU, ook wel kortweg "de Raad", komen ministers uit alle EU-lidstaten bij elkaar om wetsvoorstellen te bespreken, te wijzigen en goed te keuren, en het beleid te coördineren. Er zijn 10 verschillende samenstellingen, afhankelijk van het beleidsterrein, daarom spreken we ook wel van vakraden waaraan de nationale ministers/staatssecretarissen die bevoegd zijn op dat beleidsterrein deelnemen.

De Raad is veelal samen met het Europees Parlement de Europese wetgever.

Protocol inzake Sociale Vooruitgang: Social Progress Clause: In de EU Verdragen en jurisprudentie van het Hof van Justitie bestaat er een onevenwichtigheid ten gunste van economische vrijheden ten koste van de grondrechten binnen de rechtsorde van de EU. Sinds 2009 heeft het Handvest van de grondrechten van

de Europese Unie dezelfde juridische status gekregen als de Verdragen, maar het EU-recht behandelt de grondrechten nog steeds als uitzonderingen op de gelding van de economische vrijheden (de beginselen van het vrij verkeer). De EU is ook nog steeds niet toegetreden tot het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens, ondanks de verplichting daartoe die verankerd is in het Verdrag.

Het is van cruciaal belang dat de Europese Unie wordt onderworpen aan extern toezicht op de mensenrechten, net zoals elke andere rechtsorde die is gebaseerd op democratie en de rechtsstaat. Om een coherente toetsing te garanderen van de naleving van de EU-wetgeving met de mensenrechten, inclusief de fundamentele sociale rechten, moet de Unie ook toetreden tot het Europees Sociaal Handvest van de Raad van Europa.

Tegen deze achtergrond is het een lang gekoesterde vakbondswens om een Protocol inzake Sociale Vooruitgang in de Verdragen op te nemen om te garanderen dat fundamentele sociale, werknemers- en vakbondsrechten voorrang krijgen boven economische vrijheden in geval van conflicten. Het EVV heeft deze oproep voor het eerst uitgewerkt in 2008, bevestigd op het EVV Congres van Wenen in 2019 en herhaald [in 2022](#).

Het eindrapport van de [Conferentie over de Toekomst van Europa](#) (2022) nam het voorstel voor een Social Progress Clause over om ervoor te zorgen dat sociale rechten effectief worden beschermd in geval van conflict met de economische vrijheden en elke terugval met betrekking tot die rechten voorkomen om sociale vooruitgang te garanderen door de bevordering en bescherming van de hoogste normen van sociale rechten te garanderen. Ook het [EESC nam deze oproep over](#). Maar vooralsnog heeft de Commissie de oproepen genegeerd.

Richtlijn: een EU richtlijn is een vorm van EU-wetgeving; het stelt verplichtingen, normen en procedures vast die de EU-landen moeten realiseren. De regeringen van EU-landen mogen vaak zelf kiezen met welke nationale instrumenten ze dit willen bereiken. Meestal zijn hier nationale wetswijzigingen of beleidsmaatregelen voor nodig.

De bepalingen uit zo'n EU richtlijn hebben voor de burgers dus pas gevolgen nadat de nationale overheid zijn wetgeving met omzettingswetgeving heeft aangepast. Elke richtlijn vermeldt een termijn waarbinnen de omzetting in nationaal recht moet gebeuren. Deze termijn geeft de EU-landen de nodige tijd om de nationale omstandigheden in aanmerking te nemen en het nationale wetgevingsproces door te lopen (implementatie zie boven). Het is belangrijk om bij richtlijnen onderscheid te maken tussen maximale (of volledige) en minimale harmonisatievereisten. In het geval van minimale harmonisatie stelt een richtlijn minimumnormen vast, vaak als erkenning van het feit dat de rechtsstelsels in sommige lidstaten al hogere normen hebben. In dit geval hebben lidstaten het recht om hogere normen vast te stellen dan die in de richtlijn. In het geval van maximale harmonisatie moeten lidstaten regels invoeren met minimum- en maximumnormen die in de richtlijn zijn vastgesteld.

In principe is een richtlijn pas van kracht na de omzetting in nationaal recht. Het Hof van Justitie van de EU heeft echter vastgesteld dat ook een richtlijn die nog niet omgezet is, direct gevolg kan hebben als:

- de omzetting in nationaal recht niet heeft plaatsgevonden of niet juist heeft plaatsgevonden;
- de voorwaarden van de richtlijn onvoorwaardelijk en voldoende duidelijk en nauwkeurig zijn;
- de voorwaarden van de richtlijn rechten aan personen verlenen.

Als aan deze voorwaarden is voldaan, kun je je voor de nationale rechter op de richtlijn beroepen tegenover een lidstaat. Zolang een richtlijn nog niet is omgezet in nationaal recht, kunnen personen zich niet beroepen op een vordering tegen een andere persoon in verband met het rechtstreekse effect van een richtlijn.

Staatssteun: Artikel 107 VWEU bevat een algeheel verbod op staatssteun ter voorkoming van verstoringen van de mededinging op de interne markt die het gevolg kunnen zijn van het verlenen van selectieve voordelen aan bepaalde bedrijven. Alle rechtstreekse, door de lidstaten verstrekte steun (bijvoorbeeld niet-terugbetaalbare subsidies, gunstige leningen, vrijstellingen van belastingen en heffingen en schuldgaranties) zijn verboden. Maar soms kan gerichte steun door een lidstaat gerechtvaardigd worden door specifieke beleidsdoelstellingen, zoals een reden van algemeen belang. Zo is er tijdens de coronapandemie een [Tijdelijke kaderregeling inzake staatssteun](#) vastgesteld om ernstige economische verstoringen als gevolg van de pandemie te verhelpen. In '22 is er in de context van de gevolgen van de Russische aanvalsoorlog in Oekraïne een [Tijdelijk crisiskader](#) vastgesteld om lidstaten in staat te stellen gebruik te maken van de flexibiliteit die de staatssteunregels bieden om de economie te ondersteunen. Dit Tijdelijke crisiskader is in '23 omgevormd tot het [Tijdelijke crisis- en transitiekader](#), met maatregelen die nationale steunmaatregelen in sectoren die van cruciaal belang zijn voor de transitie naar een klimaatneutrale economie, juist moeten bevorderen.

Doordat deze nieuwe doelstellingen zijn toegevoegd, ondergaat de kern van het mededingingsbeleid van de EU momenteel ingrijpende veranderingen, die het verbod van staatsteun omvormen tot een instrument van industriepolitiek. De komende jaren zal dit kader verder uitgewerkt worden.

Verdragen: De competenties van de EU, waar de EU dus wel en niet over kan gaan, ligt vastgelegd in de Europese verdragen. Dan gaat het om het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU) en het Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie (VWEU). De afgelopen decennia zijn er verschillende verdragswijzigingen geweest om de EU anders te kunnen laten functioneren. De laatste was het Verdrag van Lissabon. Voor een verdragswijziging is de unanimititeit van alle EU-lidstaten nodig.

Verordening: Verordeningen zijn een vorm van EU-wetgeving die voor een uniforme toepassing van dezelfde wetgeving in de hele EU moet zorgen. Deze wetgeving hoeft niet eerst aan het nationale stelsel te worden aangepast, maar zijn in de hele EU van algemene toepassing. Een verordening is dus in alle onderdelen verbindend en rechtstreeks toepasselijk in de EU-lidstaten. De enige uitzondering hierop is als lidstaten (verdragsrechtelijke) opt-outs hebben bedongen op een bepaald beleidsterrein, zoals:

- Denemarken, bijvoorbeeld in sommige delen van de ruimte van vrijheid, veiligheid en rechtvaardigheid en de monetaire unie;
- Ierland, bijvoorbeeld in het geval van de ruimte van vrijheid, veiligheid en rechtvaardigheid, en
- Polen, in delen van het EU-Handvest van de grondrechten.

Verordeningen treden in werking op de datum die zij vaststellen of (als de verordening zelf geen datum stelt) 20 dagen na de bekendmaking ervan in het Publicatieblad van de Europese Unie.

WML: wettelijk minimumloon.